

Univerzita Karlova v Praze

Filozofická fakulta

Ústav Dálného východu

Bakalářská práce

Kateřina Bruzlová

Diskriminace žen v pracovních vztazích v současném Japonsku

Discrimination against women in labour relations in contemporary Japan

Praha 2016

Vedoucí práce: doc. Ing. Jan Sýkora, M.A., Ph.D.

Poděkování:

Na tomto místě bych ráda poděkovala docentu Sýkorovi za vedení mé bakalářské práce a za podnětné připomínky. Zároveň bych ráda poděkovala své rodině a přátelům za podporu a trpělivost.

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně, že jsem řádně citovala všechny použité prameny a literaturu a že práce nebyla využita v rámci jiného vysokoškolského studia či k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze, dne 30. července 2016

.....

Jméno a příjmení

Abstrakt

Práce se zabývá problémem diskriminace žen v pracovních vztazích v současném Japonsku. V první části jsou rozebrány příčiny přetrvávající diskriminace žen, kterými jsou především nedostatečná právní ochrana žen v pracovních vztazích, tradiční postoje společnosti a přetrvávající znevýhodňující praktiky japonských firem. V druhé části jsou za použití údajů z vládních statistik zanalyzovány nejčastější formy diskriminace v pracovních vztazích v následujících oblastech: nábor a dělení zaměstnanců do skupin podle kariérních plánů, povyšování zaměstnanců, systém mzdového ohodnocení a obtěžování a šikana na pracovišti. Ve třetí části jsou shrnuta nejdůležitější opatření japonské vlády přijímaná v oblasti vyloučení diskriminace v pracovních vztazích a ve čtvrté části je nastíněn budoucí možný vývoj tohoto problému.

Klíčová slova

diskriminace, pracovní vztahy, Japonsko, gender

Abstract

This thesis focuses on the problem of discrimination against women in labour relations in contemporary Japan. The first part examines the root causes of persisting discrimination against women, which are mainly insufficient legal protection of women in labour relations, traditional attitudes of Japanese society and lasting discriminatory practices of Japanese firms. The second part analyses the most frequent forms of discrimination in labour relations with the use of data from governmental statistics in these areas: recruitment of employees and dividing them into groups according to their chosen career plan, promotion of employees, seniority-based wage system and workplace harassment. The third part summarizes the most important provisions of Japanese government with the purpose of eliminating discrimination in labour relations and the fourth part describes a potential future development of the whole problem.

Keywords

discrimination, labour relations, Japan, gender

Obsah

1. Úvod.....	6
2. Příčiny přetrvávající diskriminace žen v japonských pracovních vztazích	8
2.1. Právní ochrana žen v pracovních vztazích.....	8
2.2. Společenské postoje	13
2.3. Přetrvávající praktiky firem	15
3. Formy diskriminace a znevýhodňování žen v japonských pracovních vztazích	18
3.1 Zastoupení žen na japonském pracovním trhu v současné době	18
3.2. Nábor a dělení zaměstnanců do skupin podle kariérních plánů.....	23
3.3. Povyšování zaměstnanců	25
3.4. Systém mzdového ohodnocení	28
3.5. Harasumento	31
3.5.1. Sekušuaru harasumento (sekuhara)	32
3.5.2. Matánití harasumento (matahara)	34
4. Vládní opatření pro zlepšení postavení pracujících žen	37
5. Budoucí možný vývoj problému diskriminace žen v pracovních vztazích	41
6. Závěr	44
7. Seznam použité literatury	46
8. Seznam tabulek a grafů.....	52

1. Úvod

Japonsko je jednou z nejvyspělejších zemí světa a v některých oblastech je i světovou jedničkou. Právě proto je překvapující jeho pozice v každoroční zprávě Světového ekonomického fóra The Global Gender Gap Report, která srovnává země podle genderové rovnosti v několika oblastech. V roce 2015 se ze 145 zemí umístilo Japonsko v celkovém žebříčku na 101. místě, o hodně níže než Česká republika, která obsadila 81. místo. V kategorii Ekonomické zapojení a rovné příležitosti bylo Japonsko na 106. místě. V genderové rovnosti ho předčily i některé rozvojové země. (*The Global Gender Gap Report 2015*, s. 9-10) Toto nízké umístění dokazuje to, že v Japonsku stále dochází k diskriminaci a že ženy nemají v mnohých oblastech rovné podmínky. Vzhledem k současným sociálním a demografickým problémům, kterým Japonsko čelí, je podle mého názoru třeba věnovat se více problematice diskriminace žen v pracovních vztazích jako jedné z možných příčin těchto problémů. Kromě tohoto důvodu zde existují i důvody ekonomické, neboť ženy v domácnosti, které nepracují, v sobě skrývají potenciál, který by jejich vstupem na trh práce mohl vést ke zvýšení produktivity země.

Cílem této práce je analýza příčin a nejčastějších forem diskriminace žen v pracovních vztazích v současné japonské společnosti a kroků k jejímu omezení či odstranění. Problematice se budu věnovat z pohledu genderových studií. V práci budu vycházet především z japonských zákonů a dostupných vládních statistik a průzkumů.

Práce bude mít čtyři části. V první se budu věnovat příčinám přetrvávající diskriminace žen v japonských vztazích. Jako nejčastější příčiny přetrvávajících diskriminujících pracovních podmínek v současnosti jsou uváděny především nedostatečná právní ochrana pracujících žen, důsledky tradičních společenských postojů a zavedené praktiky firem znevýhodňující pracující ženy (Gordon 1996, s. 8). Jednotlivým příčinám se budu věnovat v samostatných podkapitolách. V druhé části mé práce se zaměřím na formy diskriminace a znevýhodňování žen v japonských pracovních vztazích. V první podkapitole popíši situaci pracujících žen a poté zanalyzuji současnou podobu diskriminace a znevýhodňování žen v následujících oblastech: nábor a dělení zaměstnanců do skupin podle kariérních plánů, povyšování zaměstnanců, systém mzdového ohodnocení a *harasumento* (japonské označení pro formu obtěžování a šikany). Každé z vyjmenovaných oblastí se budu věnovat v samostatné podkapitole. Ve třetí části bakalářské práce shrnu nejdůležitější opatření současné japonské vlády, která se snaží zlepšit

postavení pracujících žen, se zaměřením na aktuální Základní plán a opatření současného japonského premiéra Abe Šinzóa (ve funkci od prosince 2015). Ve čtvrté části práce nastíním perspektivy budoucího vývoje problému diskriminace žen v pracovních vztazích s ohledem na širší kontext demografických a sociálních problémů, kterým bude japonská společnost v následujících letech čelit.

Pro japonské termíny, u kterých neexistují české ekvivalenty, používám v práci vlastní překlady; původní japonské termíny uvádím v závorce. Všechna japonská slova uvádím v české transkripci a s českým skloňováním. V práci uvádím osobní jména v japonském pořadí příjmení-jméno, s výjimkou jmen japonských autorů anglicky psané literatury, která ponechávám tak, jak jsou v uvedeném díle.

2. Příčiny přetrvávající diskriminace žen v japonských pracovních vztazích

2.1. Právní ochrana žen v pracovních vztazích

Rovnost mužů a žen byla poprvé stanovena v roce 1947 ústavou, která v článku 14 garantuje rovnost všem občanům Japonska a diskriminaci mimo jiné i na základě pohlaví prohlašuje za nezákonnou (*Nihonkoku kenpó* 1946). Iniciativa zlepšit postavení žen vycházela paradoxně od vedení spojenecké okupace v Japonsku, jež dohlíželo na vznik nové ústavy. Výklad tohoto článku ústavy se však vztahuje pouze na vztahy veřejnoprávní, nikoli na vztahy soukromoprávní. (Bennett 1992, s. 153) Při řešení sporů soukromoprávní povahy, které se týkají diskriminace žen v pracovních vztazích, se vychází z japonského občanského zákoníku (*Minpó*), konkrétně z článku 90 (Barrett 2004, s. 5), podle kterého právní akt, jehož obsah je v rozporu s veřejným pořádkem a dobrými mravy, je neplatný. Článek 2 občanského zákoníku zároveň požaduje, aby byl výklad občanského zákoníku prováděn v souladu se zachováním důstojnosti jedinců a základní rovnosti obou pohlaví (*Minpó* 1896). K článku 90 občanského zákoníku bylo například přihlédnuto při soudním sporu v roce 1966, kdy v té době běžná praxe povinného odchodu žen ze zaměstnání po vstupu do manželství, byla poprvé označena jako diskriminační. Na základě tohoto soudního precedentu se nadále řešila většina ostatních sporů, kdy byla žena nucena k odchodu z práce ve věku nižším, než bylo obvyklé u mužů. (Barrett 2004, s. 5)

Kromě několika soudních precedentů a článku 90 občanského zákoníku byl na dlouhou dobu nejdůležitějším zákonem ochraňujícím zájmy pracujících žen japonský zákoník práce (*Ródó kidžunhó*), který zakazoval mzdovou diskriminaci na základě pohlaví. Po několika revizích byla ženám udělena speciální ochrana v mateřství a byly omezeny přesčasy a práce v nočních hodinách a o svátcích. To ale znemožňovalo ženám postup na zodpovědnější pozice, kde byla práce nad rámec pracovní doby vyžadována.

Až do 80. let 20. století neexistovala v Japonsku žádná významná iniciativa vlády s cílem zlepšit pracovní podmínky žen a nastolit rovné příležitosti v zaměstnání. Ke změně došlo v roce 1985, kdy pod nátlakem ostatních vyspělých zemí Japonsko ratifikovalo Úmluvu o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW). Jako reakce na tuto úmluvu vznikl Zákon týkající se zajištění rovných příležitostí a rovného zacházení s muži a ženami v oblasti zaměstnaneckých poměrů, zkráceně Zákon o rovných pracovních příležitostech (*Dandžo kojó kikai kintóhó*). Zákon je platný od roku 1986 a prošel zásadními revizemi v letech 1997 a 2006. V rámci revizí

byla postupně zrušena ochrana pracujících žen zakazující přesčasy, práci v noci a o státních svátcích. Současně byla tato ochrana zrušena i v zákoníku práce. Zákon o rovných pracovních příležitostech v aktuálním znění zakazuje diskriminaci na základě pohlaví u mužů i žen v těchto oblastech:

- nábor a přijímání zaměstnanců
- přidělování pracovních pozic a povyšování zaměstnanců
- výcvik a školení
- zaměstnanecké výhody
- změna typu zaměstnání nebo zaměstnaneckého poměru a obnova zaměstnanecké smlouvy
- pobízení k odchodu ze zaměstnání, povinný odchod do důchodu a propuštění

Rovněž byla zakázána nepřímá diskriminace v oblasti náboru a přijímání zaměstnanců týkající se požadavků na vzhled nebo na určitou fyzickou zdatnost, vyžadování souhlasu pracovníka se změnou místa výkonu práce v rámci kariérního postupu (dále označuji jako doložka o mobilitě¹) a v oblasti povyšování zaměstnanců, kdy je zakázáno vyžadovat zkušenosti z práce na jiném pracovišti.

Zákaz nerovného zacházení se zaměstnanci na základě pohlaví by však neměl bránit zaměstnavatelům v napravování nepoměrů mezi pracovními podmínkami mužů a žen tím, že budou záměrně zvýhodňovat ženy (tzv. *sekkjokuteki kaizen soči*, též *podžitibu akušon*, neboli pozitivní opatření).

Zaměstnavatelé nesmí propustit nebo znevýhodňovat zaměstnankyně z důvodu těhotenství, porodu a s tím souvisejícím případným poklesem efektivity práce, nebo kvůli žádosti zaměstnankyně o pracovní volno (lékařské prohlídky v těhotenství, mateřská dovolená, rodičovská dovolená, atd.), o zkrácení pracovní doby, nebo o přizpůsobení pracovní náplně v souladu s právy zaměstnankyně stanovenými v zákoníku práce. Je také protizákonné propustit těhotnou zaměstnankyni, nebo zaměstnankyni do jednoho roku od porodu, pokud se nenajde jiný závažný důvod pro propuštění.

¹ Překlad anglického výrazu „mobility clause“.

Zákon ukládá povinnost Ministerstvu zdravotnictví, práce a sociálních věcí poskytnout zaměstnavatelům instrukce obsahující zásady a postupy chování ve všech oblastech zaměstnaneckých vztahů tak, aby nedocházelo k žádné diskriminaci. Firmy, které se řídí těmito směrnici a podporují přijímání a odměňování žen, jsou veřejně chváleny a naopak jsou zveřejňována jména firem, které se Zákonem o rovných pracovních příležitostech neřídí. Kromě této sankce hrozí zaměstnavateli pokuta až do výše 200 000 jenů, pokud neuposlechne žádost ministra zdraví, práce a sociálních věcí o předložení zprávy týkající se stavu pracovních podmínek mužů a žen ve své firmě. Zaměstnavatelé musí umožnit zaměstnancům obrátit se na management v případě problémů na pracovišti týkajících se nerovného zacházení nebo sexuálního obtěžování². Zaměstnavatel nemůže propustit nebo jinak znevýhodňovat zaměstnance, který upozorní na nerovné zacházení a požádá o zprostředkování smířčího řízení (toto znevýhodňování je někdy označováno jako *sekando harasumento*).

V roce 1999 byl vydán Základní zákon o rovném zapojení mužů a žen do společnosti (*Dandžo kjódó sankaku šakai kihonhó*)³, který ve druhém článku podporuje vznik společnosti označované jako *dandžo kjódó sankaku šakai*, „ve které jsou mužům i ženám jakožto rovným členům společnosti uděleny příležitosti svobodně se účastnit aktivit v kterékoliv sféře společnosti, a tím stejnoměrně využívat politické, ekonomické, společenské a kulturní výhody, stejně jako sdílet povinnosti“ (*Dandžo kjódó sankaku šakai kihonhó* 1999). Stát a místní orgány státní správy jsou odpovědné za formulaci a implementaci opatření, která jsou v souladu se záměry tohoto zákona. Občané státu se podle zákona musí snažit, aby přispívali k vytvoření rovné společnosti ve všech oblastech společenského života – tedy i v pracovních vztazích. Vláda má povinnost v souladu s tímto zákonem vytvořit tzv. Základní plány pro rovnost mužů a žen a každý rok musí předložit parlamentu zprávu, tzv. Bílou knihu (*hakušo*), o stavu naplňování cílů stanovených v těchto plánech. Základnímu zákonu o rovném zapojení mužů a žen do společnosti a Základním plánům se budu věnovat podrobněji v kapitole o vládních opatřeních.

Zákon o rovných pracovních příležitostech z roku 1986 a Základní zákon o rovném zapojení mužů a žen do společnosti z roku 1999 jsou dva nejdůležitější zákony usilující o nastolení rovných pracovních podmínek pro ženy. Konkrétní pracovní podmínky zaměstnanců, včetně

² Sexuální obtěžování je poprvé rozeznáno Zákonem o rovných pracovních příležitostech v revizi z roku 1997, kde je mimo jiné označeno za protiprávní. (*Kojó no bunja ni okeru dandžo no kintó na kikái ojobi taigú no kakuhotó ni kan suru hōricu* 1972)

³ Základní zákony v Japonsku stanovují nejdůležitější zásady vedení státu. Obvykle jsou nadřazeny ostatním zákonům týkajícím se stejné oblasti práva a tvoří tak rámec pro vznik ostatních zákonů v této oblasti. (Huen 2007, s. 7)

práv těhotných žen a žen po porodu, lze nalézt v zákoníku práce a Zákonu o rodičovské a pečovatelské dovolené a dalších sociálních službách pro pracovníky starající se o děti nebo o rodinné příslušníky (*Ikudžikjúgjó, kaigokjúgjóto ikudži mata wa kazokukaigo wo okonau ródóša no fukuši ni kansuru hóricu* 1991)⁴. Zákon týkající se zlepšení atd. správy zaměstnaneckého poměru pracovníků na částečný úvazek (*Tandžikan ródóša no kojó kanri no kaizentó ni kansuru hóricu* 1993)⁵ a Zákon o zajištění vhodného provozování agentur vysílajících zaměstnance a o ochraně agenturních zaměstnanců (*Ródóša haken džigjó no tekisei na unei no kakuho ojobi haken ródóša no hogotó ni kansuru hóricu* 1985)⁶ jsou zákony chránící zaměstnance v nestandardním zaměstnání (*seiki kojó*) v porovnání se zaměstnanci ve standardním zaměstnání (*hiseiki kojó*)⁷. Tyto zákony jsou taktéž důležité při studiu právní ochrany pracujících žen, neboť více než polovina zaměstnanců v těchto dvou kategoriích nestandardního zaměstnání jsou právě ženy. Pracovní právo pracovníků na částečný úvazek i Zákon o vysílání zaměstnanců regulují mimo jiné maximální možnou délku pracovní smlouvy u zaměstnanců se smlouvou na dobu určitou a ukládají povinnost zaměstnavatelům nastolit stejné pracovní podmínky jak mužům i ženám, tak i zaměstnancům pracujícím na plný úvazek a úzké skupině zaměstnanců pracujících na částečný úvazek, jejíž pracovní náplň je srovnatelná se zaměstnanci pracujícími na plný úvazek.

I přes výše zmíněnou právní ochranu pracujících žen stále dochází k diskriminaci. Příčin je hned několik. Za prvé je to nedostatečná ochrana proti nepřímé diskriminaci, která je omezena jen na dvě skupiny případů v oblasti přijímání zaměstnanců a jednu skupinu případů v oblasti povyšování zaměstnanců. Za druhé jsou to nedostatky ve formulaci některých zákonů bránící efektivnímu prosazení rovných pracovních podmínek. Především se to týká Zákona o rovných pracovních příležitostech, kde vláda ukládá firmám pouhou „povinnost snažit se“ (*dorjoku gimu*) těmito zákony řídit. Za třetí je to způsob sankcionování případného neřízení se zákony. Vláda se spoléhá na to, že hrozba veřejné ostudy bude stačit k tomu, aby se firmy zdržely veškerého diskriminačního jednání. (Barrett 2004, s. 6) Dalším důvodem je způsob řešení

⁴ Zkráceně Zákon o rodičovské a pečovatelské dovolené (*Ikudži kaigo kjúgjóhó*).

⁵ Zkráceně Pracovní právo pracovníků na částečný úvazek (*Páto taimu ródóhó*).

⁶ Zkráceně Zákon o vysílání zaměstnanců (*Ródóša hakenhó*).

⁷ Standardní zaměstnanci jsou zaměstnanci na plný úvazek se smlouvou na dobu neurčitou. Tito zaměstnanci mají jistotu stálého zaměstnání a k tomu mnoho zaměstnaneckých výhod. Nestandardní zaměstnanci jsou zaměstnanci bez zaměstnaneckých výhod, kteří pracují na zkrácený pracovní úvazek nebo mají smlouvu na dobu určitou. (Tachibanaki 2010, s. 230)

případů diskriminace, kdy je dávána přednost mimosoudnímu vypořádání⁸ před soudním řízením. (Starich 2007, s. 570) Nevýhodou je, že smírčí řízení při mimosoudním vypořádání vedou zaměstnanci regionálního úřadu práce (převážně jsou to muži), kteří obvykle nemají právní vzdělání a nemusí se nutně při řešení sporů odkazovat ani k článku 90 občanského zákoníku ani přihlížet k soudním precedentům. V těchto případech se spíše řídí obecnými zvyklostmi a tradičními postoji japonské společnosti. (Bennett 1992, s. 166) Řešení sporů soudní cestou není vládou doporučováno, neboť je drahé a trvá dlouho (více než 5 let na úrovni okresního soudu). Jsou zde i společenské zvyklosti bránící většímu množství hlášení případů diskriminace, především všeobecná snaha Japonců o udržení vzájemné harmonie a o to vycházet se svým okolím a nezpůsobovat mu nepříjemnosti. Jedinci, kteří se nechtějí přizpůsobit a domluvit po dobrém, jsou většinou kritizováni svým okolím. Většinu žen odrazuje od nahlášení případu už jen samotné přiznání toho, že byly sexuálně obtěžovány nebo diskriminovány. (Barnett 2004, s. 7) Nízký počet soudně řešených případů nemá zároveň dostatečně odstrašující účinek pro firmy, ve kterých dochází k diskriminačnímu jednání. (Starich 2007, s. 571) Dalším problémem, se kterým se mohou ženy při soudním řešení sporu setkat, je to, že soud nemá povinnost řídit se předešlými precedenty a to, že soudy mohou mít rozdílné představy o tom, co je a co není diskriminační jednání. (Bennett 1992, s. 163-164) Pokud je navíc důvod diskriminačního jednání opodstatnitelný, je soudem akceptován. Některé opodstatnitelné důvody, které byly soudem uznány, však vychází z tradičních postojů k rozdílným rolím mužů a žen. To je například vidět v případě Watanabe v. Fukurawa Mining Co., kde propuštění velkého množství vdancých žen pro nadbytečnost bylo odůvodněno tím, že vdancé ženy podporované pracujícími manželi se dokáží nejlépe vyrovnat se ztrátou zaměstnání. Odůvodnění bylo soudem uznáno, i přes přiznání firmy, že blíže neprozkoumala opravdovou ekonomickou situaci jednotlivých propouštěných žen. (Bennett 1992, s. 156)

⁸ V Zákoně o rovných pracovních příležitostech se doporučuje řešení sporů v otázce diskriminace ve třech stupních. Nejdříve podají zaměstnanci stížnost oddělení řešícímu spory mezi zaměstnanci a zaměstnavateli ve firmě. Pokud nedoručí k domluvě, tak mohou obě strany požádat o rady a doporučení od vrchního vedení regionálního úřadu práce (*todófuken ródókjokučó*). Pokud stále spor není vyřešen, zažádá se o vytvoření Komise pro řešení nerovných pracovních příležitostí (*kikai kintó cōtei kaigi*), která zahájí smírčí řízení. Závěry ze smírčího řešení jsou ve formě doporučení a nejsou závazné. (*Kojó no bunja ni okeru dandžo no kintó na kikai ojobi taigú no kakuhotó ni kan suru hōricu* 1972)

2.2. Společenské postoje

Role pracujících žen je pevně spojena s jejich rolí v rodině a ve společnosti obecně. Tyto role byly zformovány již v historii a v určité míře ovlivňují postoj společnosti k pracujícím ženám dodnes. Během téměř celých japonských dějin vládl patriarchální model společnosti, kde role mužů a žen byly striktně odděleny. Muži byli ti, kteří živili a reprezentovali rodinu a mohli čerpat ze všech výhod svého svrchovaného postavení. Povinností žen bylo starat se především o chod domácnosti. Kromě toho se také věnovaly výrobě věcí a předmětů denní potřeby jako jsou sandály, oblečení, koše apod. Některé z žen pomáhaly v rodinném podnikání, a když to bylo potřeba, nechaly se zaměstnat, především na polích nebo ve výrobě různých předmětů. V období Tokugawa byla společnost ovlivněna konfuciánským učením, podle kterého je žena podřízena svému otci jako dcera, manželovi jako manželka a synovi jako jeho stará matka. Ženská práce tudíž nebyla moc ceněna, a to ani v případě, že byla stejná jako práce mužů. (Tsurumi 1990, s. 16)

Otevření Japonska v roce 1868 a podepsání nerovnoprávných smluv vyvolalo snahu o rychlou modernizaci země. Mnoho dívek z chudších rodin bylo posíláno do továren na výrobu textilií, kde musely pracovat ve velmi náročných pracovních podmínkách. V tomto období byly ženy zároveň pobízeny k tomu, aby se řídily heslem „*umejo fujasejo*“, které je vyzývalo k tomu, aby rodily více dětí a zajistily tak zvýšení japonské populace. V rámci „ochrany mateřství“ (*bosei hogo*) existovala snaha o zlepšení pracovních podmínek, která později vedla k již zmíněné speciální ochraně pracujících žen, kdy byly omezeny přesčasy a práce v nočních hodinách a o svátcích. V období Meidži a také během meziválečných let byla mezi středními a vyššími vrstvami prosazována idea „*rjósai kenbo*“, neboli „dobrá manželka, moudrá matka“, podle které se ženy měly učit chodu domácnosti, morálním zásadám a zároveň měly zlepšovat svou vzdělanost, aby mohly vychovat silné a inteligentní potomky pro svůj národ. V těchto sociálních postojích, které formovaly smýšlení celé společnosti, je vidět, že hlavní prioritou žen měla být především výchova dětí a podpora pracujících manželů.

Až po skončení druhé světové války byla ženám poprvé v historii přisouzena stejná práva jako mužům. K nim patřilo například volební právo nebo právo na rovné příležitosti ve studiu. V rámci demokratizace japonské společnosti byl oficiálně zrušen patriarchální model, i když hlavou rodiny zůstával i nadále otec a jakékoliv změny ve vnímání rolí mužů a žen byly velmi pomalé. Rychlost těchto změn byla ovlivněna mimo jiné i společenskou vrstvou, oblastí (venkov x město), mírou nuklearizace rodiny a mírou vzdělání. (Koyama 1961, s. 16) Po druhé

světové válce začalo stále více žen pracovat mimo domov, zvláště proto, aby přispěly do rodinného rozpočtu. Bylo obvyklé, že ženy po svatbě přestaly pracovat. Průměrný věk pracujících žen v roce 1954 byl 25,4 let, postupně se však procento vdaných pracujících žen zvyšovalo, z 9% v roce 1948 na 17,4% v roce 1957. (Koyama 1961, s. 109) Během ekonomického růstu v 50. a 60. letech byla velká poptávka po nekvalifikované pomocné pracovní síle, kterou zpočátku tvořily hlavně ženy bez vzdělání. Tato práce nevyžadovala žádnou kvalifikaci, a proto byla mzda velmi nízká a nebyla zde možnost kariérního postupu. Ženy obvykle pracovaly na částečný úvazek (*páto taimu*), a tak pro ně bylo snazší skloubit práci s rodinnými povinnostmi. Stejně jako v současnosti byly mzdy zaměstnanců pracujících na částečný úvazek nižší než u zaměstnanců pracujících na plný úvazek a neexistovaly zde žádné zaměstnanecké výhody ani jistota stálého zaměstnání. Tento druh zaměstnanecké smlouvy vznikl původně kvůli nedostatku pracovních sil, postupně se však hlavním důvodem pro přijímání zaměstnanců na částečný úvazek stala snaha snížit náklady na práci a zájem firem o flexibilnější pracovní sílu. (Lam 1990, s. 56) Ženy se vzděláním na vyšších odborných školách a univerzitách pracovaly především ve vystudovaných oborech nebo dělaly kancelářskou práci obsahující mimo jiné i méně zodpovědné úkony, jako je například podávání čaje, vyřizování telefonátů, příprava podkladů na jednání nebo vítání klientů. (Koyama 1961, s. 31) Na mladé ženy bylo pohlíženo jako na „*šokuba no hana*“ (v doslovném překladu „květiny na pracovišti“) zvláště proto, že se jednalo o dívky mezi 20 a 30 lety, od kterých se čekalo, že po svatbě nebo porodu ukončí práci. I přes zavedení Zákona o rovných pracovních příležitostech v roce 1986 se počet žen, které preferovaly dvoufázový pracovní život (odchod ze zaměstnání po svatbě nebo porodu a opětovný vstup do zaměstnání po výchově dětí), zvýšil z 39% v roce 1979 na 64,2% v roce 1989. (Lam 1992, s. 29) Podle průzkumu z roku 1992 souhlasilo pouhých 23,4% respondentů s tím, že by žena měla zůstat v práci i po porodu („*Džosei no kacujaku suišin ni kan suru seron čósa*“ no *gaijó* 2015, s. 9) a 65,7% mužů a 55,6% žen vyjádřilo souhlas s myšlenkou, že muž má chodit do práce a žena by se měla starat o domácnost („*Džosei no kacujaku suišin ni kan suru seron čósa*“ no *gaijó* 2015, s. 8). Tyto postoje přetrvávající v určité míře do dnes způsobují, že je ženská pracovní síla často vnímána jako druhotná. Kvůli velkému množství žen pracujících na částečný úvazek to jsou obvykle právě ženy, kdo je propuštěn jako první při poklesu ekonomické aktivity. Bylo to vidět například v případě krize v 90. letech, kdy byly jako první propouštěny právě zaměstnankyně pracující na částečný úvazek a také absolventky prestižních škol měly potíže při hledání zaměstnání. (Bennett 1992, s. 162)

Postoj Japonců k rozdílným sociálním rolím mužů a žen se však postupně mění a zvláště v současné době je vidět veliký rozdíl ve vnímání těchto rolí mezi generacemi. V roce 2013 souhlasilo s myšlenkou, že muž má chodit do práce a žena by se měla starat o domácnost jen 41,6% žen mladších 29 let oproti 67,6% žen starších 70 let. (*Dai go kai zenkoku katei dókó čósa* 2014, s. 45) Mladá generace je méně ovlivňována tradičními postoji a více si uvědomuje důležitost zapojení žen do práce. Stále více žen touží po profesní kariéře a většina žen si přeje pokračovat v zaměstnání i po svatbě nebo porodu. (*Džosei no kjaria išiki čósa repóto* 2015) Také tato generace však musí čelit sociálním postojům starší generace a přetrvávajícím praktikám firem, které znevýhodňují pracující ženy.

2.3. Přetrvávající praktiky firem

Jak již bylo popsáno v podkapitole o právní ochraně žen v pracovních vztazích, neexistovala před zavedením Zákona o rovných pracovních příležitostech dostatečná právní ochrana, která by bránila mnoha diskriminačním praktikám japonských firem. Ženy neměly rovné pracovní podmínky v mnoha oblastech: při náboru a přijímání zaměstnanců, v přidělování pracovních pozic, ve výcviku a školení, v systému odměňování a povyšování a při ukončení pracovního poměru. Ani po zavedení zákona některé diskriminační praktiky nevymizely a firmy si našly jiný právně akceptovatelný způsob, jak ženám odeprít rovné pracovní příležitosti.

Před zavedením Zákona o rovných pracovních příležitostech firmy běžně zveřejňovaly ve svých pracovních nabídkách plánovaný počet přijatých zaměstnanců a tyto počty se téměř vždy u mužů a u žen lišily. Počet míst pro ženy byl obvykle o hodně nižší než pro muže a některé firmy nepřijímaly ženy vůbec. Pokud se firmy rozhodovaly mezi ženami, byly preferovány absolventky středních a vyšších odborných škol, neboť se firmám nevyplatilo zaměstnávat ženy s vysokoškolskou úrovní vzdělání, kterým by musely dávat vyšší mzdu a u kterých předpokládaly, že zaměstnání opustí po svatbě nebo před porodem⁹. Po zavedení zákona měly mít ženy i muži rovné pracovní příležitosti při náboru zaměstnanců a tudíž firmy již nemohly zveřejňovat, kolik mužů a kolik žen plánují přijmout. To však nepřimělo zaměstnavatele, aby změnili své preference při vybírání zaměstnanců. Podle průzkumu z roku 1993 se našli zaměstnavatelé, kteří uchazečkám o místo otevřeně přiznali, že daný rok neplánují přijmout

⁹ Ženy s vysokoškolským vzděláním odcházely ze zaměstnání po svatbě nebo po porodu častěji než ženy se středoškolským vzděláním. Vysokoškolské vzdělání bylo považováno za prostředek, jak si zajistit lepší život, protože na vysoké škole měly ženy větší šanci najít si perspektivního partnera. (Bennett 1992, s. 150)

žádné ženy nebo kteří dávali mužům a ženám rozdílné přijímací testy a na pohovor si zvali nejdříve muže a poté ženy, aby jimi jen doplnili volná místa. (Watanabe 1994)

V reakci na vznik Zákona o rovných pracovních příležitostech zavedlo mnoho velkých firem (především v oboru financí, pojišťovnictví a obchodu s nemovitostmi) systém organizace zaměstnanců podle zvoleného typu kariérního plánu (*kósubecu kanri seido*). Tento systém rozděluje zaměstnance pracující na plný úvazek podle typu pracovních povinností a k nim vážící se zodpovědnosti do dvou skupin; *ippanšoku* a *sógóšoku*¹⁰. Skupina *ippanšoku* má na starosti především administrativní záležitosti, nezapojuje se do řízení podniku, má nižší míru zodpovědnosti a nižší mzdové ohodnocení, zároveň nemá povinnost měnit místo zaměstnání a šance na přesunutí do skupiny *sógóšoku*, a tedy i na povýšení a kariérní postup, jsou minimální. Skupina *sógóšoku* se naproti tomu zapojuje do rozhodování firmy, plánování firemních strategií, obchodních jednání, vývoje produktů apod. Zároveň má tato skupina šanci na kariérní postup a zvýšení finančního ohodnocení, pokud vyhoví požadavkům na mobilitu v rámci firemních poboček, které zahrnují i pobočky v zahraničí. Zaměstnanci si mohou sami zvolit, o který kariérní plán se budou ucházet, avšak od té doby, kdy firmy začaly zavádět tento systém, lze vidět jasnou tendenci, kdy ženy zastávají většinu pracovních míst ve skupině *ippanšoku* a muži většinu pracovních míst ve skupině *sógóšoku*. Muži jsou do skupiny *sógóšoku* přijímáni téměř automaticky, zatímco ženy méně často. Je mnoho případů, kdy firma přemlouvala muže, kteří projevíli přání pracovat ve skupině *ippanšoku*, aby si toto rozhodnutí rozmysleli a ucházeli se raději pracovní místo ve skupině *sógóšoku*. (Lam 1990, s. 203) Firmy již nemohou vybírat zaměstnance do skupiny *sógóšoku* podle toho, jestli jsou ochotni souhlasit s doložkou o mobilitě, přesto je u některých povolání stále schopnost mobility jednou z podmínek pro kariérní postup. Ženám jsou sice poskytnuty rovné příležitosti v tom smyslu, že si mohou zvolit, v jaké skupině by chtěly pracovat, musí se však samy rozhodnout, zdali jsou ochotny podřídit svůj rodinný život práci v případě, že se rozhodnou pracovat ve skupině *sógóšoku*. Jednou z vlastností, která je zaměstnavateli vyžadována od kandidátů na postup, je oddanost firmě a vykonávané práci. Od těchto zaměstnanců se očekává, že budou dobrovolně vykonávat práci

¹⁰ V některých firmách existují také další skupiny; *senmonšoku* a *čúkanšoku* (někdy označováno jako *džun-sógóšoku* nebo *tokutei-sógóšoku*). *Senmonšoku* je kategorie odborných pracovníků, kteří se specializují v zaměstnáních vyžadujících dovednosti nebo znalosti vysoké úrovně. *Čúkanšoku* je jakási zlatá střední cesta mezi *ippanšoku* a *sógóšoku*. Zaměstnanci v těchto pozicích mohou dostat práci vyžadující větší zodpovědnost a zároveň po nich není požadována geografická mobilita (v některých případech jen v rámci dané oblasti). (Lam 1990, s. 201)

přesčas, účastnit se firemních akcí a utužovat pracovní kolektiv s ostatními zaměstnanci nad rámec pracovní doby. U žen pečujících o domácnost a děti se však automaticky předpokládá, že jejich prioritou bude rodina, nikoliv firma.

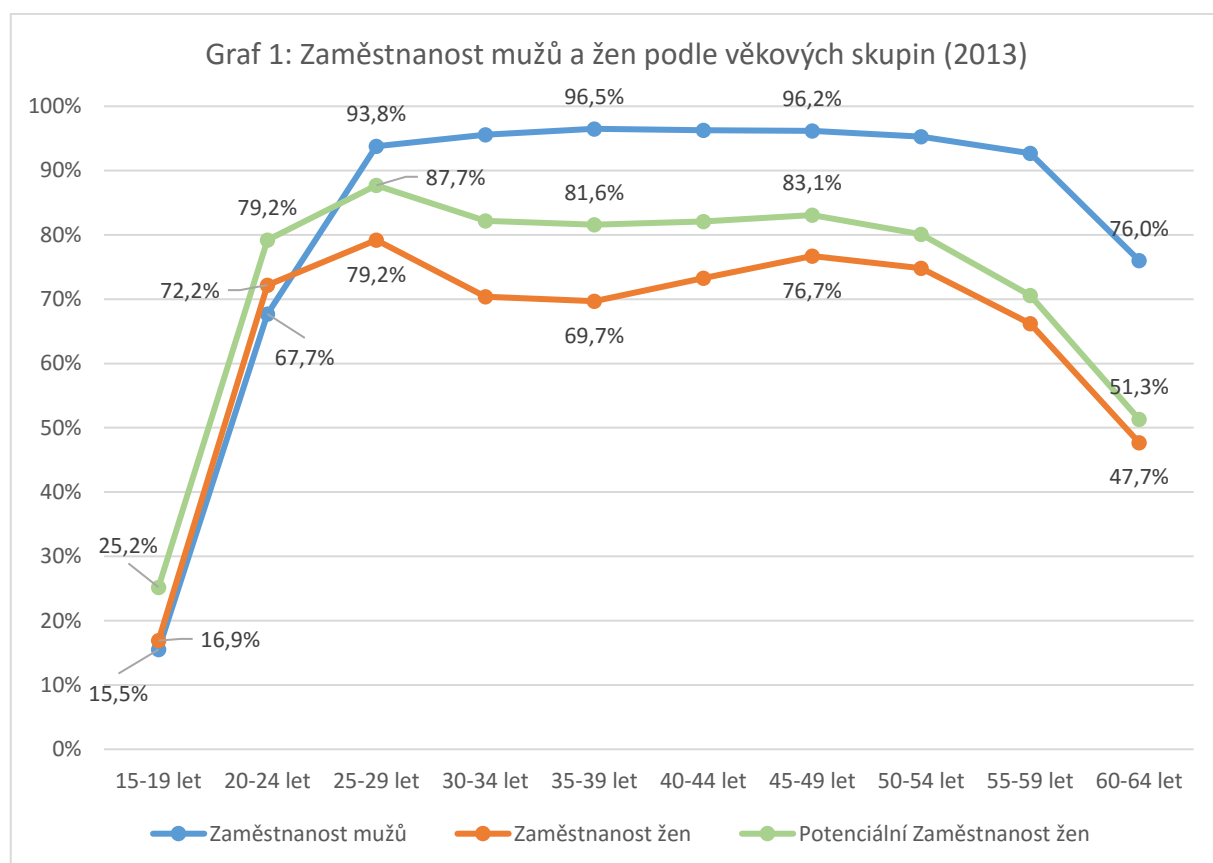
Systém odměňování za vykonanou práci je další velkou oblastí, ve které jsou ženy odjakživa znevýhodňovány. V minulosti bylo běžné pracovat celý život v jedné firmě, ve které se zaměstnancům zvyšovala mzda a pozice podle věku a odpracovaných let (*nenkó džórecu*). Systém mzdového ohodnocení a postupu v kariéře podle věku a počtu odpracovaných let přetrvává i v současnosti. Motivuje zaměstnance setrvat v jedné firmě celý život; odchodem by totiž tento zaměstnanec ztratil senioritu a k ní vážící se vyšší mzdu. Ženy jsou z tohoto systému prakticky vyloučeny, neboť většina z nich ukončí zaměstnání kvůli svatbě nebo porodu ještě dříve, než by mohla těžit z výhod seniority. Pokud si pak znovu najdou zaměstnání, začínají na počáteční úrovni mzdy a trvá jim několik let, než se dostanou na stejnou úroveň jako před ukončením předchozího pracovního poměru.

Do poloviny 70. let si firmy mohly stanovit povinný věk odchodu ze zaměstnání, který byl rozdílný u mužů a u žen. U žen byl často nižší než u mužů a v některých případech byl dokonce stanoven svatbou či porodem. Pokud chtěl zaměstnavatel někoho propustit, uchýlil se často k nátlaku nebo ke ztížení pracovních podmínek zaměstnance, což vedlo k dobrovolnému odchodu zaměstnance z firmy. (Lam 1990, s. 105) Právní ochrana zaměstnanců proti propuštění je v Japonsku silnější než v jiných zemích a důvod pro propuštění musí být opodstatnitelný a společensky přijatelný, jinak je propuštění považováno za porušení práv zaměstnance. (Carter, Gorham a Miller 2015, s. 12) Zaměstnavatelé i nadále využívají nátlaku na dobrovolné ukončení pracovního poměru, například tím, že zaměstnancům, které chtějí propustit, pohrozí, že je přesunou do jiné pobočky, že jim změní náplň práce nebo jim znemožní kariérní postup. Dalším způsobem nátlaku je *kata tataki*, kdy zaměstnavatel oznámí, že musí propustit určitý počet zaměstnanců a pak s každým z nich vede osobní pohovor, kde je některým jedincům doporučeno odejít do předčasného důchodu.

3. Formy diskriminace a znevýhodňování žen v japonských pracovních vztazích

3.1 Zastoupení žen na japonském pracovním trhu v současné době

Podle údajů Statistického úřadu ministerstva vnitřních záležitostí a komunikací (*Sómušó tókeikjoku*) z dubna roku 2016 činí v Japonsku ekonomicky aktivní obyvatelstvo (zaměstnaní + nezaměstnaní) 66,21 milionů obyvatel, z toho 43,2% zaujímají ženy a 56,8% muži. Z celkového počtu žen v produktivním věku (15-64 let) je zaměstnaných 65,3% žen. U mužů jsou tato čísla vyšší - 82,5%. Ekonomicky neaktivní je téměř jedna třetina žen oproti pouhým 14% mužů. (*Ródórjoku čósa (kihon šúkei)* 2016, s. 2) Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo zahrnuje mimo jiné velký počet žen v domácnosti, které by vstupem na pracovní trh mohly zvýšit japonskou pracovní sílu. V grafu 1 je vidět vývoj zaměstnanosti mužů a žen v jednotlivých věkových skupinách.



Zdroj: *Women's Potential Labour Force Participation Rate by Age Group 2015*, s. 9; *Labour force and labour force participation rate by age group - Whole Japan 2016*

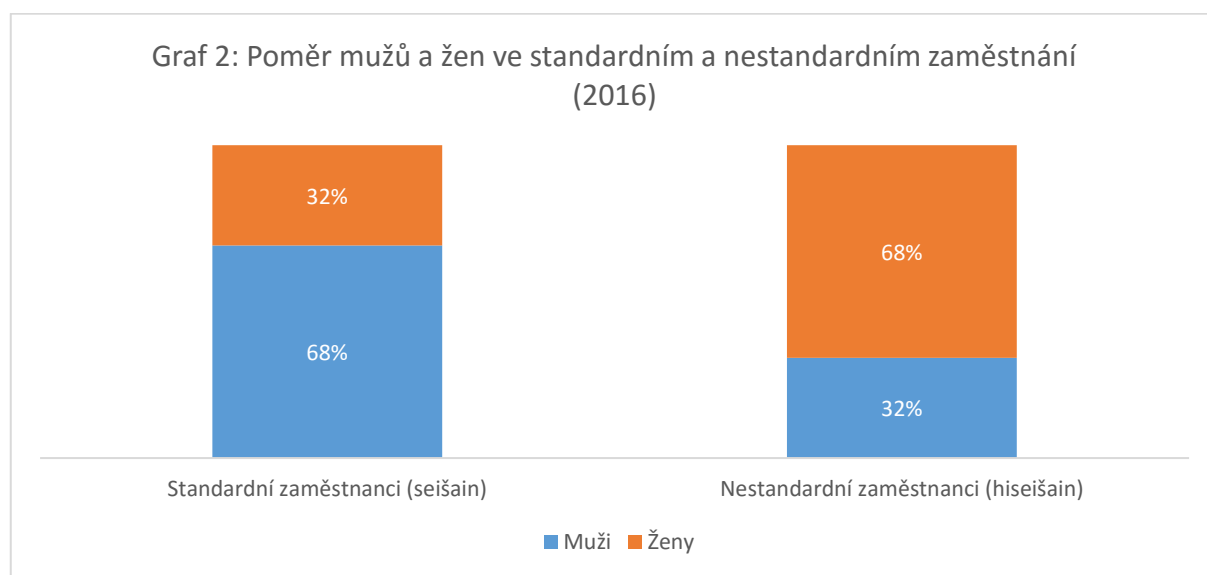
Zaměstnanost mužů je v osmi z deseti sledovaných věkových skupin vyšší než u žen. Zelená křivka znázorňuje potenciální zaměstnanost žen, která vznikla součtem zaměstnaných a nezaměstnaných žen a žen z ekonomicky neaktivního obyvatelstva, které by si přály pracovat. Spojením hodnot zaměstnanosti žen ve všech věkových kategoriích vzniká tzv. M-křivka. Ta je projevem tendence přerušit zaměstnání po svatbě nebo porodu a opět začít pracovat po výchově dětí. V minulosti byl tvar křivky ostřejší a vrchol byl ve věkové skupině 20-24 let. Dnes je tento vrchol ve věkové skupině 25-29 let, neboť více párů odsouvá svatbu a založení rodiny do pozdějšího věku. I přes postupné vyrovnávání tvaru křivky však stále 62% pracujících žen, zvláště těch v nestandardním zaměstnání, ukončí pracovní poměr během svého prvního těhotenství. (*Džosei no keizoku šúgjóricu* 2012, s. 16) Vedou je k tomu různé důvody, například dlouhá pracovní doba a nedostatečný systém podpory těhotných žen v práci, malý počet školek a zařízení na hlídání dětí¹¹, zhoršení vztahů s kolegy a diskriminace na pracovišti z důvodu těhotenství (tzv. *matániti harasumento*, zkráceně *matahara*), špatný zdravotní stav v těhotenství, dostatečné ekonomické zajištění manželem nebo vliv okolí, které je přesvědčuje k tomu, aby odešly ze zaměstnání a věnovaly se výhradně výchově dětí. Ze zbylých 38% žen, které zůstanou v zaměstnaneckém poměru a nastoupí na mateřskou dovolenou (*sanzen sango kjúgjó*, 6 týdnů před a 8 týdnů po porodu), si rodičovskou dovolenou (*ikudži kjúgjó*, v délce obvykle 1 rok) vybere jen 64% žen. (*Džosei no keizoku šúgjóricu* 2012, s. 16) Ženy v nestandardním zaměstnání se bojí, že jim nebude obnovena smlouva, pokud o rodičovskou dovolenou zažádají, a ženy ve standardním zaměstnání se obávají, že bude jejich pracovní pozice po návratu obsazena. Z malého počtu žen v nestandardním zaměstnání, které neukončí pracovní poměr před porodem, nastoupí na rodičovskou dovolenou jen 22%. (*Džosei no keizoku šúgjóricu* 2012, s. 18) V Japonsku není příliš časté, aby muž nastoupil na rodičovskou dovolenou a pečoval o dítě. Podle průzkumu Ministerstva práce, zdravotnictví a sociálních věcí více než třetina mužů, kteří se stali otci, by ráda nastoupila na rodičovskou dovolenou, ale například v roce 2011 to bylo umožněno pouhým 2,63% otců, kteří o ni zažádali. To, že se muži minimálně zapojují do péče o děti a domácnost,

¹¹ V Japonsku existují 4 hlavní způsoby péče o děti: 1) péče rodičů, 2) péče rodinných příslušníků a známých, 3) institucionalizovaná péče, 4) alternativní způsob péče (organizace, které umožňují krátkodobé hlídání nemocných dětí). Institucionalizovaná péče je velmi drahá, zvláště nelicencované školky, které nedostávají příspěvky od vlády. Veřejné (licencované) a soukromé (nelicencované) školky *hoikuen* jsou vhodné pro ženy pracující ve standardním zaměstnaneckém poměru, neboť poskytují celodenní péči na rozdíl od školek *jóchien*, které jsou vhodné pro ženy pracující v nestandardním zaměstnaneckém poměru a obvykle poskytují jen půldenní péči. Soukromé školky *hoikuen* jsou velmi drahé a často slouží jako přechodná alternativa k levnějším veřejným školkám, na které se tvoří čekací listy. (Assmann 2014)

dokládá průzkum z roku 2011, podle kterého se muži věnují péči o děti a domácnost v průměru pouze 31 minut denně. U žen je to v průměru 225 minut denně. (Assmann 2014)

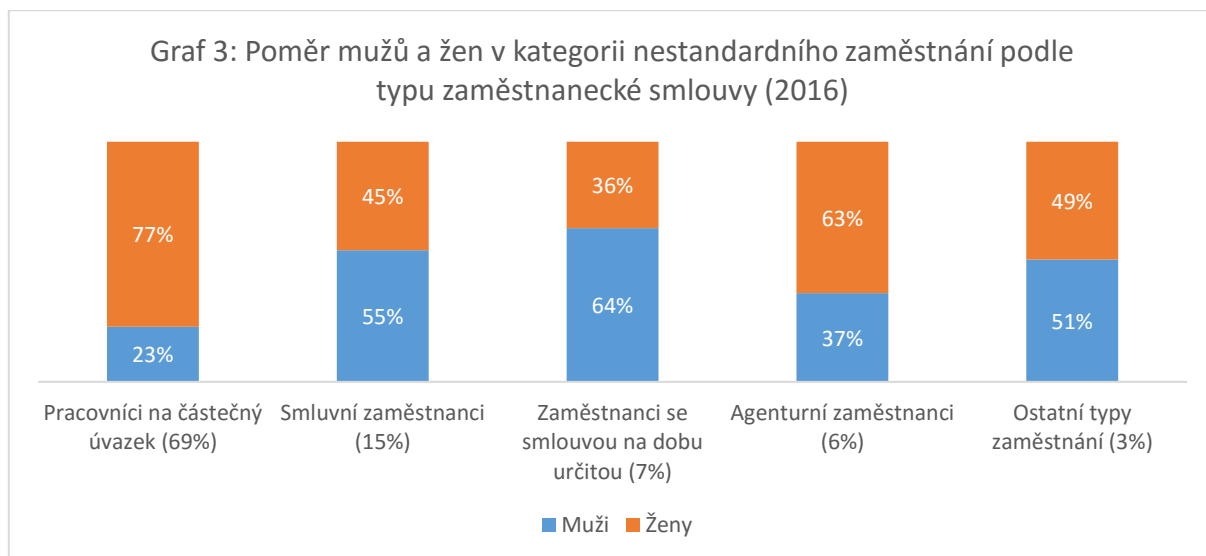
Nevýhodou ukončení pracovního poměru před porodem je již zmíněná ztráta seniority a k ní vážící se vyšší mzdy. Většina žen, které dříve pracovaly jako standardní zaměstnankyně a které opět hledají zaměstnání, je zaměstnáno pouze na částečný úvazek, ať už proto, že chtějí pracovat méně hodin, nebo proto, že je firmy jako standardní zaměstnankyně nechtějí přijmout. Ztráta nabyté seniority a přechod na hůře placené nestandardní zaměstnání představuje významné snížení příjmů, a tím i rodinného rozpočtu. Podle statistik Ministerstva práce, zdravotnictví a sociálních věcí z roku 2011 téměř 80% žen pracujících na částečný úvazek pracovalo v minulosti jako standardní zaměstnankyně (*Heisei 23-nen páto taimu ródóša sógó džittai čósa no gaikjó: kodžin čósa* 2011) a podle statistik z roku 2014 téměř 30% žen pracujících v nestandardním zaměstnání by chtělo změnit zaměstnanecký poměr na standardní zaměstnání (*Heisei 26-nen šúgjó keitai no tajóka ni kan suru sógó džittai čósa no gaikjó* 2014, s. 26).

Podle statistiky Ministerstva vnitřních záležitostí a komunikací týkající se pracovní síly z roku 2015 převažuje ve věkové skupině do 34 let počet žen pracujících ve standardním zaměstnání, ve věkové skupině nad 35 let již převažuje počet žen pracujících v nestandardním zaměstnání. Na rozdíl od žen, u mužů převažují standardní zaměstnanci až do věkové skupiny 65 a více let. (*Ródórjoku čósa (kihon šúkei) heisei 27-nen (2015) heikin (sokuho) kekka no jójaku* 2016, s. 9) Celkový poměr mužů a žen v kategorii standardního a nestandardního zaměstnání znázorňuje graf 2.



Zdroj: *Šúgjó džótaibecu 15-sai idžó džinkó, sangjóbecu šúgjóšasú, kanzen šicugjóšasú* 2016

Téměř 70% standardních zaměstnanců jsou muži a stejný podíl nestandardních zaměstnanců jsou ženy. Pro porovnání byl podíl žen v nestandardním zaměstnání v roce 1960 pouhých 9%. (Tanaka 1995, s. 301) Graf 3 ukazuje jednotlivé druhy nestandardního zaměstnání a zastoupení mužů a žen v nich.



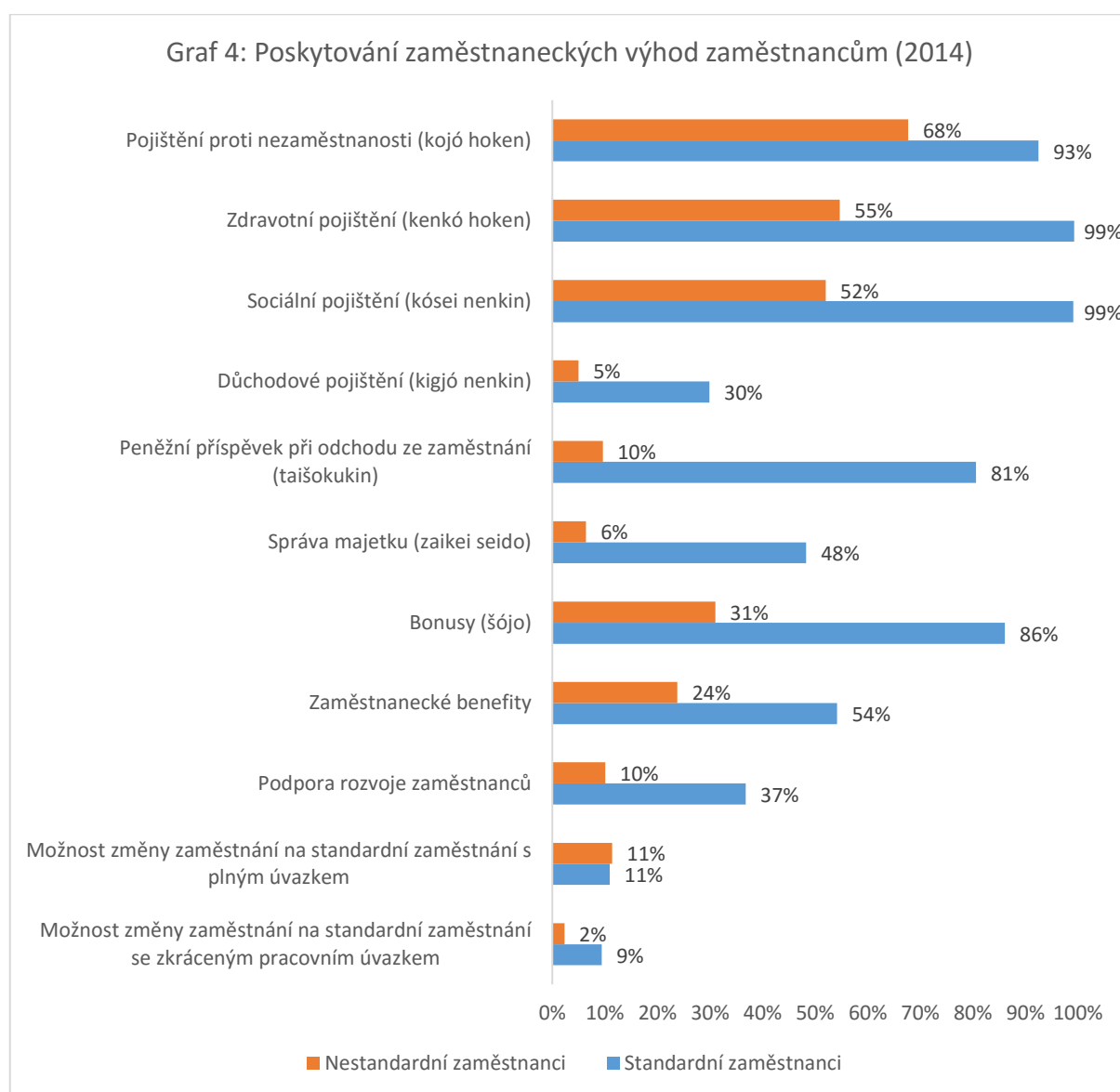
Zdroj: *Šúgjó džótaibecu 15-sai idžó džinkó, sangjóbecu šúgjóšasú, kanzen šicugjóšasú 2016*

U jednotlivých typů zaměstnání je v závorce uváděn jejich celkový procentuální podíl v kategorii nestandardního zaměstnání. Největší podíl zaujímají pracovníci na částečný úvazek (*páto taimu ródóša*), kteří mají zkrácenou pracovní dobu nebo pracují méně dnů v týdnu a zároveň počet odpracovaných hodin nepřekročí 35 hodin týdně. Druhou největší skupinou jsou smluvní zaměstnanci (*keijaku šain*), což jsou zaměstnanci se smlouvou na dobu určitou, kteří vykonávají specializovanou práci ve specifické oblasti. Třetí největší skupinou jsou zaměstnanci se smlouvou na dobu určitou (*šokutaku šain*), což jsou převážně zaměstnanci v důchodovém věku. Další skupinou jsou agenturní zaměstnanci (*haken ródóša*), kteří jsou vysíláni agenturami na základě Zákona o vysílání zaměstnanců. (Tachibanaki 2010, s. 230)

Ze zaměstnanců pracujících na částečný úvazek a agenturních zaměstnanců, kterých je dohromady 75% všech nestandardních zaměstnanců, tvoří většinu ženy. Muži zaujímají většinu mezi smluvními zaměstnanci a zaměstnanci se smlouvou na dobu určitou. Více než polovina nestandardních zaměstnanců pracuje v malých firmách s méně než 30 zaměstnanci a kolem 85% pracuje ve službách, prodeji a ve výrobě. (Tanaka 1995, s. 301) Nejvhodnějším typem zaměstnanecké smlouvy ve službách je pracovní poměr na částečný úvazek, ve kterém jsou

zaměstnávány především ženy, a lze tedy očekávat, že vlivem růstu tohoto sektoru bude zaměstnanců pracujících na částečný úvazek přibývat. (Tachibanaki 2010, s. 255)

V podkapitole o společenských postojích bylo zmíněno, že nestandardní zaměstnanci mají nízké mzdy, nemají jistotu stálého zaměstnání, neboť není jisté, zda jim bude prodloužena nebo obnovena smlouva, a jsou také prvními, kteří bývají propuštěni při snižování pracovních sil. Kromě toho jim nejsou poskytovány mnohé výhody, tak jako standardním zaměstnancům. Rozdíl v poskytování zaměstnaneckých výhod standardním a nestandardním zaměstnancům je značný, jak ukazuje graf 4. Z grafu lze mimo jiné vyčíst i to, jak malá je šance zaměstnanců v nestandardním zaměstnání změnit svůj zaměstnanecký poměr na standardní.

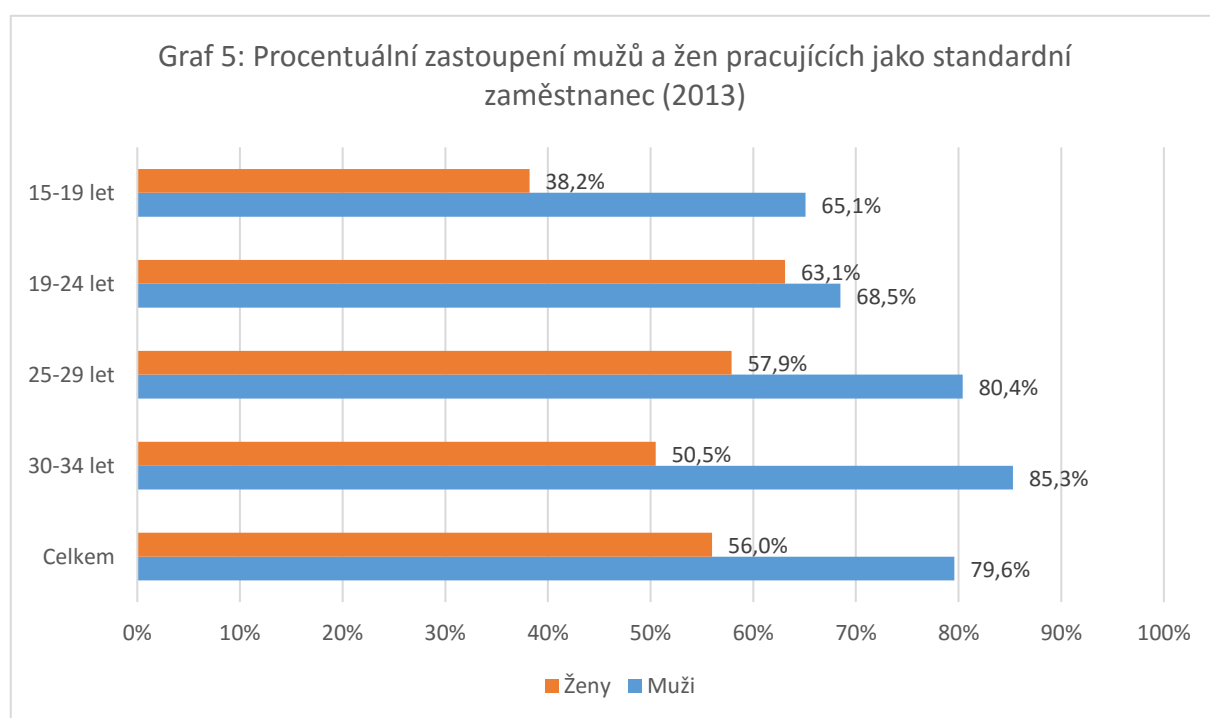


Zdroj: *Heisei 26-nen šúgjó keitai no tajóka ni kan suru sógó džittai čósa no gaikjó* 2014, s. 22

3.2. Nábor a dělení zaměstnanců do skupin podle kariérních plánů

Přímá diskriminace při přijímání zaměstnanců, jak bylo uvedeno v podkapitole o právní ochraně žen v pracovních vztazích, je zakázána na základě Zákona o rovných pracovních příležitostech. Nepřímá diskriminace je zakázána jen ve dvou oblastech – v požadavcích na vzhled nebo určitou fyzickou zdatnost a u vyžadování souhlasu pracovníka s doložkou o mobilitě. Kromě nich jsou zaměstnavatelé pouze povinni “snažit se” nepřímé diskriminaci v oblasti přijímání zaměstnanců vyhnout.

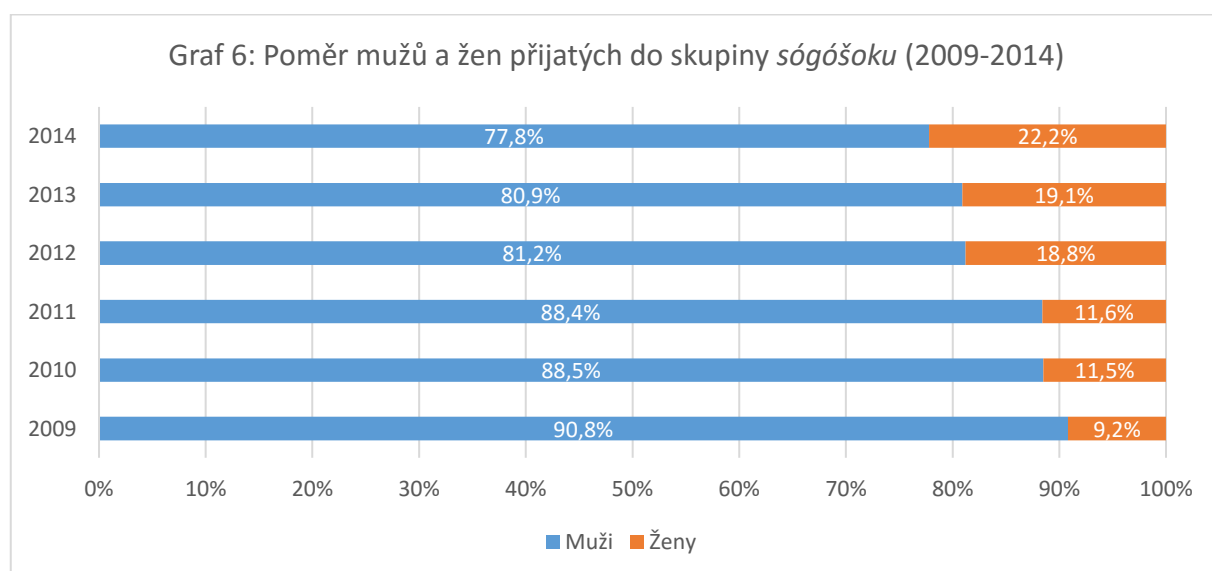
Podle průzkumu o hledání zaměstnání vysokoškolskými studenty, kteří dokončili školu v dubnu roku 2016, dostávají zpočátku oznámení o předběžném přijetí (*naitei*) více muži a až od určité doby začnou převažovat tato oznámení u žen. (*26-nen socugjósei šúšoku kacudó džókjó čúkan matome* 2015, s. 6) To by mohlo nasvědčovat tomu, že i nadále některé firmy dávají přednost obsazování pracovních pozic nejprve muži a až poté ženami pro doplnění volných pracovních míst. Z podniků, které v roce 2014 zaměstnávaly nově vystudované absolventy, přijalo 37% pouze muže, 48% muže i ženy a 15% pouze ženy. („*Heisei 26-nendo kojó kintó kihon čósa*“ *no kekka gaijó* 2015, s. 1) Většina firem, které zaměstnávají muže i ženy, však obvykle přijímá o mnoho více mužů než žen. (Tachibanaki 2010, s. 24) Více mužů je zároveň zaměstnáno jako standardní zaměstnanec jak lze vidět v grafu 5.



Zdroj: *Heisei 25-nen džakunenša kojó džittai čósa no gaijó* 2013, s. 14

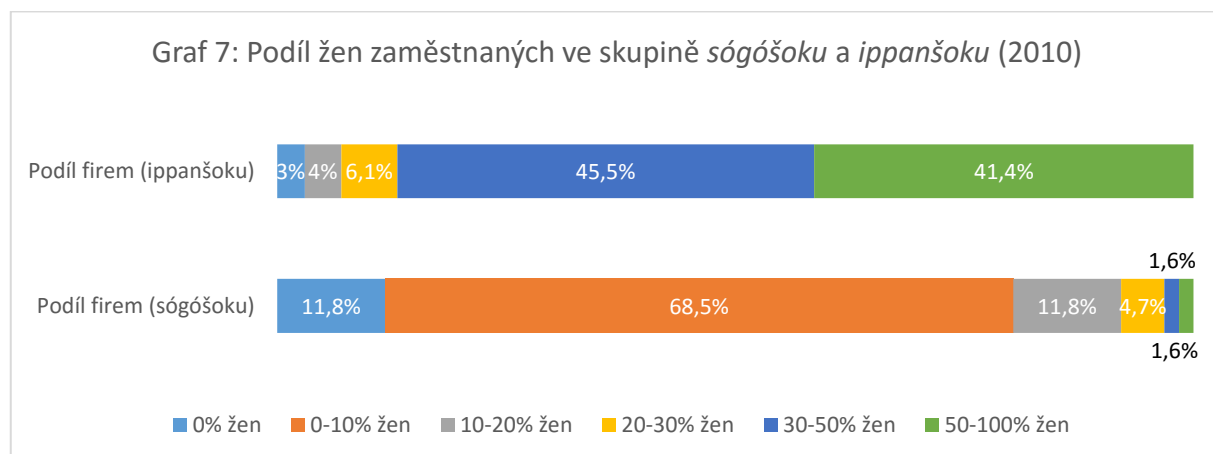
Dá se předpokládat, že ve věku od 25 do 34 let, kdy většina žen zakládá rodinu, bude jako nestandardní zaměstnanec zaměstnáno více žen. Domnívám se, že zájem žen ve věku od 15 do 24 let, kdy jsou většinou svobodné, je pracovat jako standardní zaměstnanec. Z grafu však vyplývá, že více než 60% žen v této věkové skupině pracuje jako nestandardní zaměstnanec. Lze tedy tvrdit, že firmy nechtějí zaměstnávat mladé ženy jako standardní zaměstnankyně, ty proto musí přijmout práci jako nestandardní zaměstnankyně.

Mnoho středních a malých podniků postupně opustilo systém dělení zaměstnanců podle kariérních plánů. Téměř polovina firem s více než 1000 zaměstnanci (především v oblasti finančnictví a pojišťovnictví) však stále tohoto systému využívá a i v některých podnicích, kde tento systém oficiálně zaveden není, jsou pozice rozdělovány tak, že svou pracovní náplní a mírou zodpovědnosti odpovídají skupinám *ippanšoku* a *sógóšoku*. Stejně jako v minulosti jsou i dnes do skupiny *sógóšoku* přijímáni převážně muži. To dokazuje průzkum Kanceláře pro rovné pracovní příležitosti (*Ródókjoku kojó kintóšicu*) z roku 2014, podle kterého bylo ze všech žen, které se ucházely o skupinu *sógóšoku*, nakonec přijato 2,3% a ze všech mužů, kteří se ucházeli o stejnou skupinu, 3,3%. Lze vidět, že se tento rozdíl za poslední roky výrazně zmenšil. V roce 2009 bylo ze všech žen ucházejících se o skupinu *sógóšoku* přijato 2%, mužů 8,8%. (*Heisei 26-nendo kósubecu kojó kanri seido no džišši, šidó džókjó (kakuóhan) wo kóhjó šimasu* 2015, s. 3) Protože počet mužů značně převyšuje počet žen ucházejících se o práci ve skupině *sógóšoku*, je výsledný rozdíl mezi přijatými muži a ženami výraznější než se zdá z uvedených procent, jak lze vidět v grafu 6.



Zdroj: *Heisei 26-nendo kósubecu kojó kanri seido no džišši, šidó džókjó (kakuóhan) wo kóhjó šimasu* 2015, s. 3

V roce 2014 bylo přijato do skupiny *sógóšoku* pouhých 22,2% žen oproti 77,8% mužů. Z grafu lze vyčíst, že počet přijatých žen se postupně každý rok zvyšuje, ale celkově je procento žen přijatých do skupiny *sógóšoku* stále poměrně nízké. Podle grafu 7, ve kterém jsou použita data ze stejného průzkumu, je v 68,5% firem podíl žen zaměstnaných ve skupině *sógóšoku* pod 10% a v 11,8% firem není ve skupině *sógóšoku* zaměstnána žádná žena.



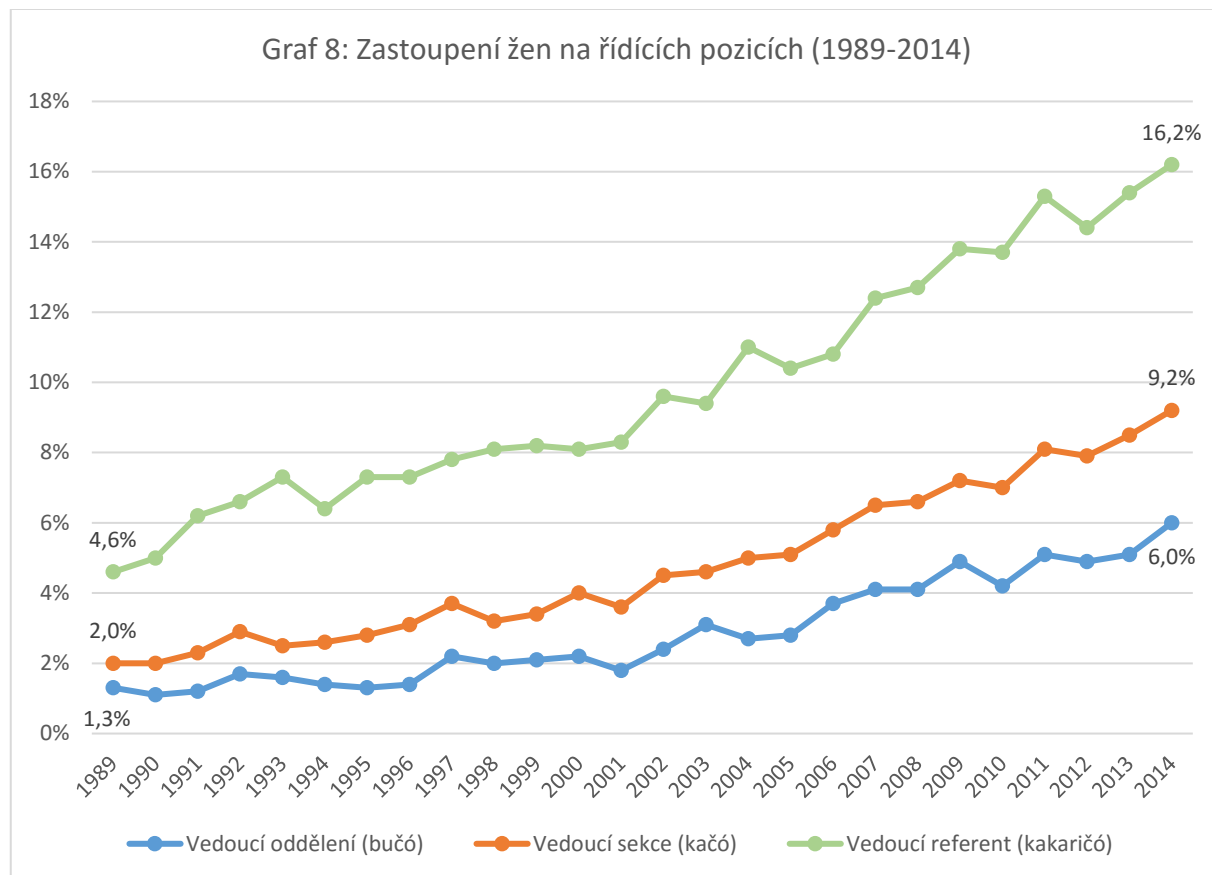
Zdroj: *Kósubecu kojó kanri seido no džišši, šidó džókjó* 2011, s. 15-16

Přesto, že je protiprávní ptát se při přijímacích pohovorech na osobní záležitosti uchazečů, je mnoho zaměstnavatelů, kteří se dotazují žen, žádajících o přijetí do skupiny *sógóšoku*, zda plánují rodinu, nebo zda budou pokračovat v práci i po svatbě a po porodu. Někteří zaměstnavatelé stále zvou muže k přijímacímu pohovoru v dřívějším termínu než ženy, nebo přímo sdělí uchazečkám, že daný rok ženy nepřijímají. (*Šúšoku sabecu teppai gekkan* 2016, s. 4) Tato forma diskriminace se velmi obtížně dokazuje a je proto velmi těžko postihnutelná. Uchazečky, které se podobným jednáním cítí poškozené, se mohou obrátit na Kancelář pro rovné pracovní příležitosti, která se nachází na každém prefekturálním úřadu práce.

3.3. Povyšování zaměstnanců

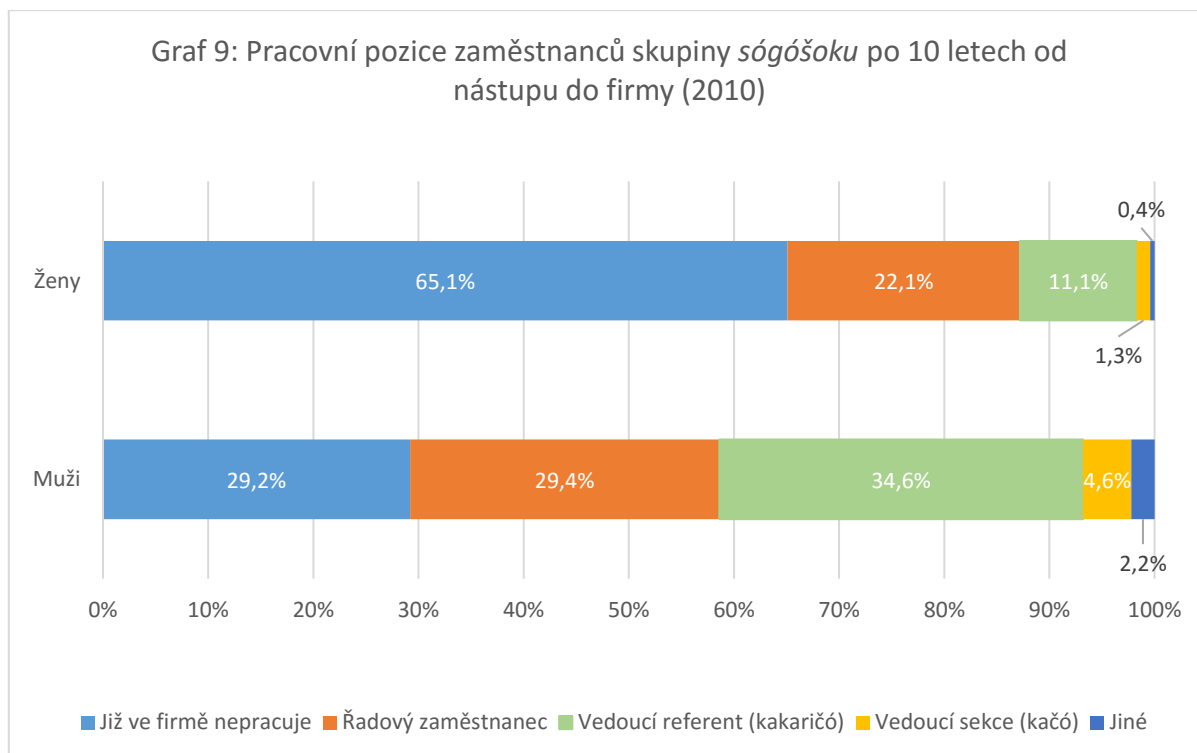
Přímá diskriminace v povyšování zaměstnanců je zakázána na základě Zákona o rovných pracovních příležitostech, podle kterého by ženy měly být povyšovány podle stejných kritérií jako muži. Malý počet žen v řídicích pozicích však nasvědčuje tomu, že jsou ženy v oblasti povyšování značně znevýhodňovány. V roce 2015 pracovalo na řídicích pozicích pouhých 12,5% žen. (*Heisei 27-nendo dandžo kjódó sankaku šakai no keisei no džókjó* 2015) V grafu 8 lze

vidět, jak se měnilo zastoupení žen na jednotlivých řídicích pozicích od roku 1989 do roku 2014. Zatímco nárůst žen v pozici vedoucího referenta (*kakaričó*) mezi uvedenými roky činil 11,6%, zastoupení žen na pozici vedoucího oddělení (*bučó*) se zvýšilo jen o 4,7%.



Zdroj: Heisei 26-nendo dandžo kjódó sankaku šakai no keisei no džókjó 2014

Existuje více důvodů, proč nejsou ženy v Japonsku častěji povyšovány na řídicí pozice. Je to především rozdíl mezi zvolenými kariérními plány skupin *sógóšoku* a *ippanšoku*, nižší počet odpracovaných let ve firmě, kratší pracovní doba, celkově nižší dosažené vzdělání a vlastní nezájem o postup v kariéře. Ženy, které pracují ve skupině *ippanšoku*, mají minimální šanci na postup a zároveň i malou šanci na změnu kariérního plánu. Podle výsledků průzkumu, ve kterém byla zjišťována pracovní pozice žen a mužů ve skupině *sógóšoku* po deseti letech od nástupu do firmy, lze vidět, že v rámci stejného kariérního plánu a přes stejný rok nástupu do firmy a stejný počet odpracovaných let jsou muži povyšováni častěji než ženy. Výsledky průzkumu jsou zpracovány v grafu 9, ze kterého lze vyčíst, že na pozici *kakaričó* a *kačó* bylo povýšeno celkem 39,2% mužů a pouze 12,4% žen.



Zdroj: *Kósubecu kojó kanri seido no džišši, šidó džókjó* 2011, s. 17

Z výsledků analýzy dat Výzkumného institutu ekonomie, obchodu a průmyslu (RIETI) z roku 2009 provedené Yamaguchi Kazuem je patrné, že požadovaný počet odpracovaných let ve firmě pro povýšení se u mužů a u žen liší. Mezi ženami, které ve firmě pracovaly 31 a více let, bylo 20% na pozici sekčního šéfa nebo vyšší. Stejné procento mužů dosáhne této pozice za pouhých 10-15 let. (Yamaguchi 2014)

Počet odpracovaných hodin požadovaných pro povýšení se u mužů a u žen také liší. Ženy pracují v průměru méně hodin než muži z důvodu, že se mnohé z nich starají o domácnost a rodinu a podporují své muže, kteří jsou do večerních hodin v práci. Dlouhá pracovní doba však paradoxně tolik nezvyšuje šance na kariérní postup u mužů jako u žen. Ženy, které chtějí být povýšeny, musí být ochotny odpracovat více hodin nad rámec své pracovní doby a tím prokázat svou oddanost firmě. Přibývá firem, které kromě počtu odpracovaných hodin a let zohledňují při povyšování i pracovní výsledky. Podle analýzy osobních záznamů ve firmách však lepší výsledky zvyšují šance na kariérní postup jen u mužů. (Yamaguchi 2014)

Dalším důvodem ovlivňujícím povyšování je dosažené vzdělání zaměstnanců. Ani vysokoškolský titul nezaručuje ženám větší šance na postup v kariéře. Podle výše zmíněné

analýzy Yamaguchi Kazua je podíl mužů se středoškolským vzděláním na řídicích pozicích výrazně vyšší než žen s vysokoškolským vzděláním. (Yamaguchi 2014)

Mnoho zaměstnavatelů se domnívá, že nízký počet žen na řídicích pozicích je zapříčiněn postojem samotných žen; i když by bylo reálné, aby ženy byly přijaty do skupiny *sógóšoku*, mnoho z nich nepovažuje kariérní postup za atraktivní nebo uskutečnitelnou volbu, a proto se nehlásí do skupiny *sógóšoku* a spíše volí méně náročnou práci ve skupině *ippanšoku*. (Assmann 2014) Dle mého názoru je tento postoj způsoben mnohaletým znevýhodňováním žen v pracovních vztazích a společenskými postoji, které jsem popsala v první kapitole. Ženám, které kladou důraz na výchovu svých dětí nebo si nemohou dovolit platit drahé jesle a školky, nezbývá než pracovat na zkrácený pracovní úvazek, to ale snižuje jejich šance na postup. Velký počet žen, které končí zaměstnání po svatbě nebo porodu, vytváří stereotyp, ve kterém je žena vnímána jako neperspektivní pracovní síla, do které se firmám nevyplatí investovat. Tento stereotyp však brání stále zvyšujícímu se počtu žen, které chtějí budovat kariéru, aby byly povyšovány. Průzkum společnosti DISCO dokazuje, že ve skupině *sógóšoku* si přálo pracovat 63% dotázaných studentek. ("*Džosi gakusei no šúšoku kacudó ankéto*" kekka 2013, s. 2) Zájem o kariéru nemá jen mladá generace; podle průzkumu společnosti en Japan z roku 2015 má zájem pracovat v řídicích pozicích 51% vdaných žen a 49% žen ve věkové kategorii 40-49 let, což je více než procentní zastoupení žen ve věkové kategorii 20-29 let. (*Džosei no kjaria išiki čósa repóto* 2015)

3.4. Systém mzdového ohodnocení

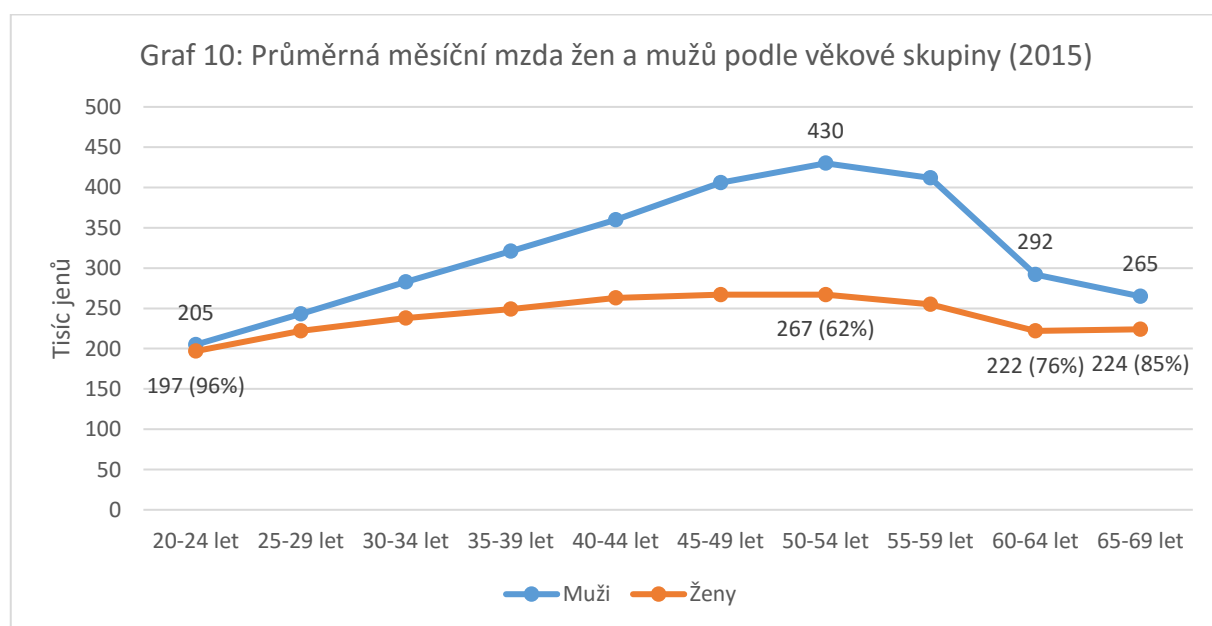
Mzdová diskriminace na základě pohlaví je zakázána podle článku 4 v japonském zákoníku práce, přesto mzda žen v Japonsku činí jen 72% mzdy mužů, což je ve srovnání s ostatními vyspělými zeměmi poměrně málo¹². Ženy pracující jako standardní zaměstnankyně mají mzdu o 26% nižší a ženy pracující jako nestandardní zaměstnankyně o 21% nižší než muži pracující ve stejném typu zaměstnanecké smlouvy. Z porovnání mezd standardních a nestandardních zaměstnanců pracujících na plný úvazek vyplývá, že mzda nestandardních zaměstnanců je pouhých 64% mzdy standardních zaměstnanců. (*Heisei 27-nen čingin kózó kihon tókei čósa no gaikjó* 2016, s. 12)

¹² V České republice činí mzda žen 85%, což je zároveň i průměr zemí OECD. Nejlépe je na tom Nový Zéland s 95%. (*The glass-ceiling index* 2015)

Rozdíl ve mzdách však není způsoben jen diskriminací jako takovou, ale spíše souhrnem mnohých ženy znevýhodňujících faktorů, které rozhodují o výši mzdy. (*Dandžo kjódó sankaku šakai no keisei no džókjó* 2012) Některé z nich byly již zmíněny v podkapitole o přetrvávajících praktikách firem. Hlavním faktorem ovlivňujícím výši mzdy je pozice zaměstnance. Jak bylo popsáno v předchozí podkapitole, ženy zauímají jen 12,5% všech řídicích pozic a pro jejich dosažení musí ve firmě odpracovat více let než muži. Rozdíl ve mzdách je patrný i v rámci stejné pozice. Mzda žen na pozici vedoucího referenta je 88,2% mužské mzdy, na pozici vedoucího sekce 86,9% a na pozici vedoucího oddělení 97,7%. (*Heisei 27-nen čingin kózó kihon tókei čósa no gaikjó* 2016, s. 16)

Dalším významným faktorem ovlivňujícím výši mzdy je systém mzdového ohodnocení zaměstnanců podle počtu odpracovaných let v dané firmě. Průměrný počet odpracovaných let v jedné firmě je u žen nižší než u mužů. V roce 2014 činil u žen v průměru 10,1 let, u mužů 14,1 let. (*Hataraku džosei no džókjó* 2014, s. 16) Ženy, které před porodem odejdou ze zaměstnání, tento průměr snižují.

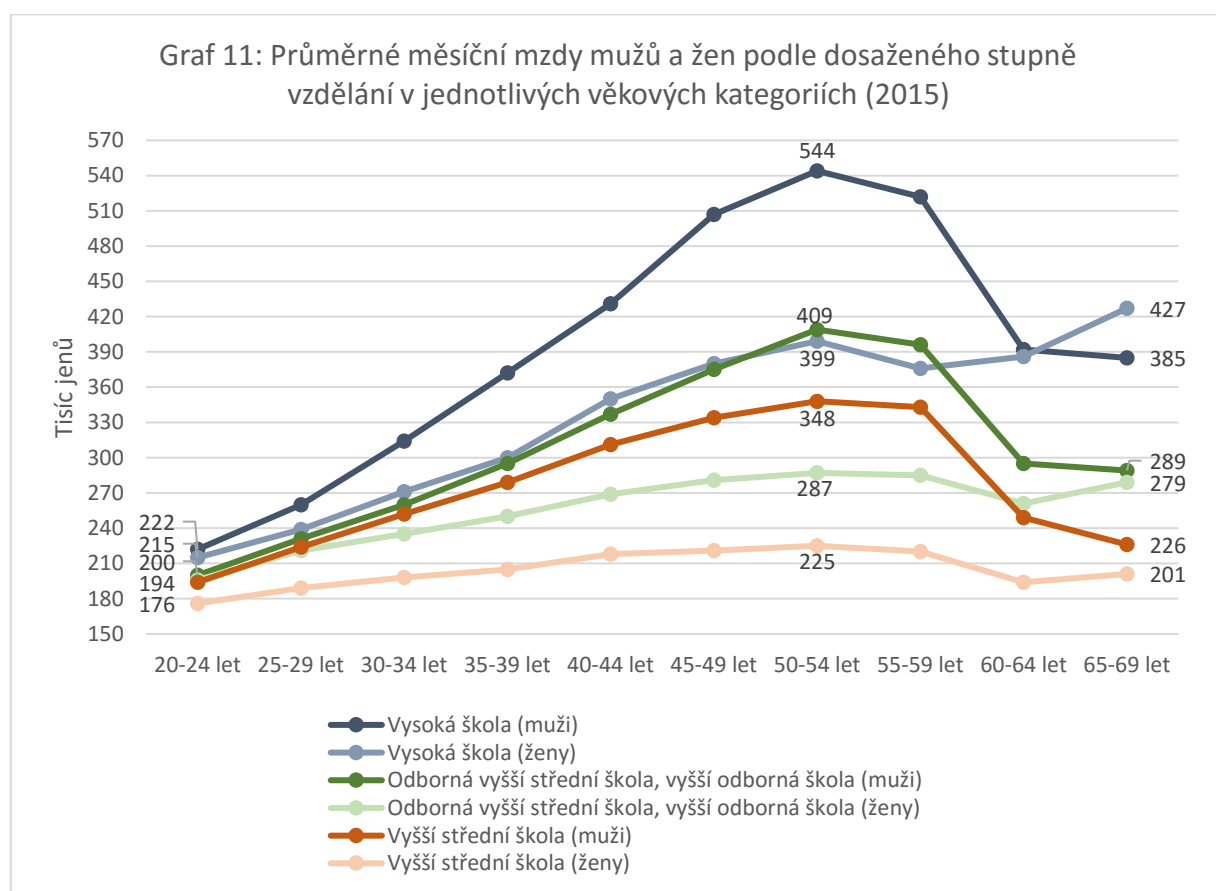
V grafu 10 lze vidět průměrnou mzdu mužů a žen v jednotlivých věkových kategoriích. Procenta v závorce u mzdy žen vyjadřují procentuální podíl mužské mzdy. Ve věkové kategorii 20-24 let je mzda mužů a žen téměř stejná. S přibývajícím věkem se mzda mužů zvyšuje rychlejším tempem než mzda žen, která ve věkové kategorii 50-54 let, kdy je ve svém maximu, dosahuje 62% mužské mzdy.



Zdroj: *Heisei 27-nen čingin kózó kihon tókei čósa* 2016, s. 5

Kromě věku rozhoduje o výši mzdy zaměstnance i počet odpracovaných hodin. Část mzdy získaná prací přesčas, prací v nočních hodinách, o víkendech a státních svátcích se nezapočítává při srovnání mezd mužů a žen. Přesčasy zaměstnanci vyjadřují svou oddanost firmě a je to další důležitý faktor, který ovlivňuje jejich mzdu. Jak již bylo zmíněno v předchozí podkapitole, průměrný měsíční počet odpracovaných hodin u žen je nižší než u mužů; v květnu roku 2016 byl 167,4 hodin u žen a 186,7 hodin u mužů. (*Džúgjódzó no čii, kojó keitai, gekkan šúgjó džikanbecu šúgjóšasú ojobi heikin gekkan šúgjó džikan, nissú* 2016)

Dalším významným faktorem ovlivňujícím výši mzdy je dosažený stupeň vzdělání. Mužů s vysokoškolským vzděláním je více než žen; některé ženy si místo studia na vysoké škole zvolí raději dvouleté studium na vyšší odborné škole, kde studují převážně ženy. Rozdíl ve mzdách vysokoškolsky vzdělaných mužů a žen se za posledních 20 let téměř vůbec nezměnil a je větší než u mužů a žen s nižším stupněm vzdělání. (*Henka suru čingin, kojó seido no šita ni okeru dandžokan čingin kakusa ni kan suru kenkjúkai* 2010, s. 5) V grafu 11 lze vidět, jak se mění mzda mužů a žen v závislosti na věku a dosaženém vzdělání.



Zdroj: *Heisei 27-nen čingin kózó kihon tókei čósa no gaikjó* 2016, s. 6

Jako u předchozího grafu jsou mzdy mužů a žen v první věkové kategorii téměř stejné a největšího rozdílu dosahují ve věkové kategorii 50-54 let. Z grafu je patrné, že mzda žen, které vystudovaly vysokou školu, je podobná mzdě mužů, kteří mají o stupeň nižší vzdělání. Ženy, které vystudovaly odbornou vyšší střední školu nebo vyšší odbornou školu, mají dokonce mnohem nižší mzdu než muži s nižším vzděláním.

Dalším faktorem ovlivňujícím výši mezd u mužů a žen je velikost firmy. Čím větší je firma, tím větší je rozdíl ve mzdách mužů a žen. Mzda žen pracujících ve velkých firmách (nad 300 zaměstnanců) činí 69% mužské mzdy a mzda žen pracujících ve středních a malých firmách 75%. (*Heisei 27-nen čingin kózó kihon tókei čósa no gaikjó* 2016, s. 8) Je to především proto, že u téměř poloviny velkých firem je stále uplatňován systém dělení zaměstnanců podle kariérních plánů, kde většina žen pracuje v méně placené skupině *ippanšoku*.

Rozdíl ve mzdách mužů a žen zvyšují ještě různé bonusy a příspěvky, které se obvykle nezapočítávají do statistických dat. Jsou to především příspěvky na rodinu (*kazoku teate*) a příspěvky na bydlení (*džútaku teate*), které jsou vypláceny většinou jen mužům. (*Dandžokan no čingin kakusa mondai ni kan suru kenkjúakai hókoku (sóron no gaijó)* 2012)

3.5. Harasumento

Harasumento je jednání, které je páchané na jedinci proti jeho vůli a které jej znevýhodňuje, poškozují, nebo narušuje jeho osobnost či důstojnost. (*Harasumento no teigi*) Patří do něj i obtěžování či šikana na pracovišti (mobbing, bossing). Někdy si pachatelé neuvědomují, že svým chováním oběti ubližují nebo že se jedná o diskriminaci, jindy může být toto jednání záměrné. *Harasumento* se jako pojem označující obtěžování či šikanu ujal po rozšíření pojmu *sekušuaru harasumento* převzatého z anglického sexual harassment na konci 80. let 20. století. Japonci jej začali spojovat s jinými slovy anglického původu, aby vyjádřili další druhy obtěžování. Zvláště v poslední době, kdy se *sekušuaru harasumento* a jiným druhům obtěžování věnuje pozornost médií, státních i nestátních organizací, vznikají pro různé druhy šikany a obtěžování nová pojmenování.

Třemi nejznámějšími a nejčastějšími druhy obtěžování v Japonsku jsou již zmíněné *sekušuaru harasumento* (*sekuhara*), *matánití harasumento* (*matahara*) a *pawá harasumento* (*pawahara*). Prvním dvěma se budu věnovat v samostatných podkapitolách, neboť přímo souvisí s pohlavím obtěžovaného jedince. *Pawá harasumento* (*pawahara*) je obtěžování

způsobené osobou využívající své vyšší postavení k šikaně podřízeného. Patří sem přehnaná kritika podřízeného a zveličování jeho chyb, různé výhrůžky a zastrašování. *Pawá harasumento* i ostatní druhy obtěžování se netýkají přímo pohlaví jedince, ale i tato jednání mohou být označena za diskriminační vůči určitému pohlaví, pokud jsou jím ovlivněna. Pod *pawá harasumento* spadá i *risutora harasumento (risuhara)*, při kterém se nadřízený snaží při restrukturalizaci firmy nebo redukci pracovních sil donutit podřízeného k dobrovolnému ukončení pracovního poměru, aby tak ušetřili náklady na odškodnění.

Na pracovišti se můžeme setkat i s dalšími druhy obtěžování a šikany. *Mariddži harasumento (marihara)* je verbální šikana projevovaná jízlivými poznámkami nebo otázkami týkajícími se rodinného stavu jedince, například „Proč ještě nejsi vdaná?“, „Neměla by ses už konečně vdát?“. *Sekando harasumento (sekahara)* je způsobeno oznámením případu sexuálního obtěžování obětí, která je posléze šikanována firmou nebo osobou pověřenou přijímáním takovýchto stížností od zaměstnanců. *Eidži harasumento (eihara)* je šikana z důvodu věku páchána většinou staršími lidmi vůči mladším. *Peišento harasumento (peihara)* je jakékoliv obtěžování zdravotnického personálu pacienty. Mezi nově pojmenované specifické druhy obtěžování patří například *arukóru harasumento*, což zahrnuje jakékoliv obtěžování v souvislosti s alkoholem, *sumóku harasumento*, při kterém je jedinec nucen kouřit, pracovat v zakouřeném prostředí nebo pobývat ve společnosti kouřící osoby, či *buraddotaipu harasumento*, které se projevuje předsudky vůči krevní skupině jedince. (*Sekuhara ja morahara nado „harasumento“ no šurui matome to kaisei* 2016)

V některých případech je těžké správně určit, o který druh obtěžování či šikany se jedná, a do jaké míry ho lze označit za diskriminační. Ze všech zmíněných druhů obtěžování jsou zákonem zakázané pouze *sekušuaru harasumento*, *matániti harasumento* a *sekando harasumento*. Podle některých soudních precedentů lze prohlásit i další druhy za trestné, avšak rozhodnutí o jejich postihnutelnosti se liší případ od případu. Některé případy jsou řešeny spíše v oblasti porušování základních lidských práv než v oblasti diskriminace.

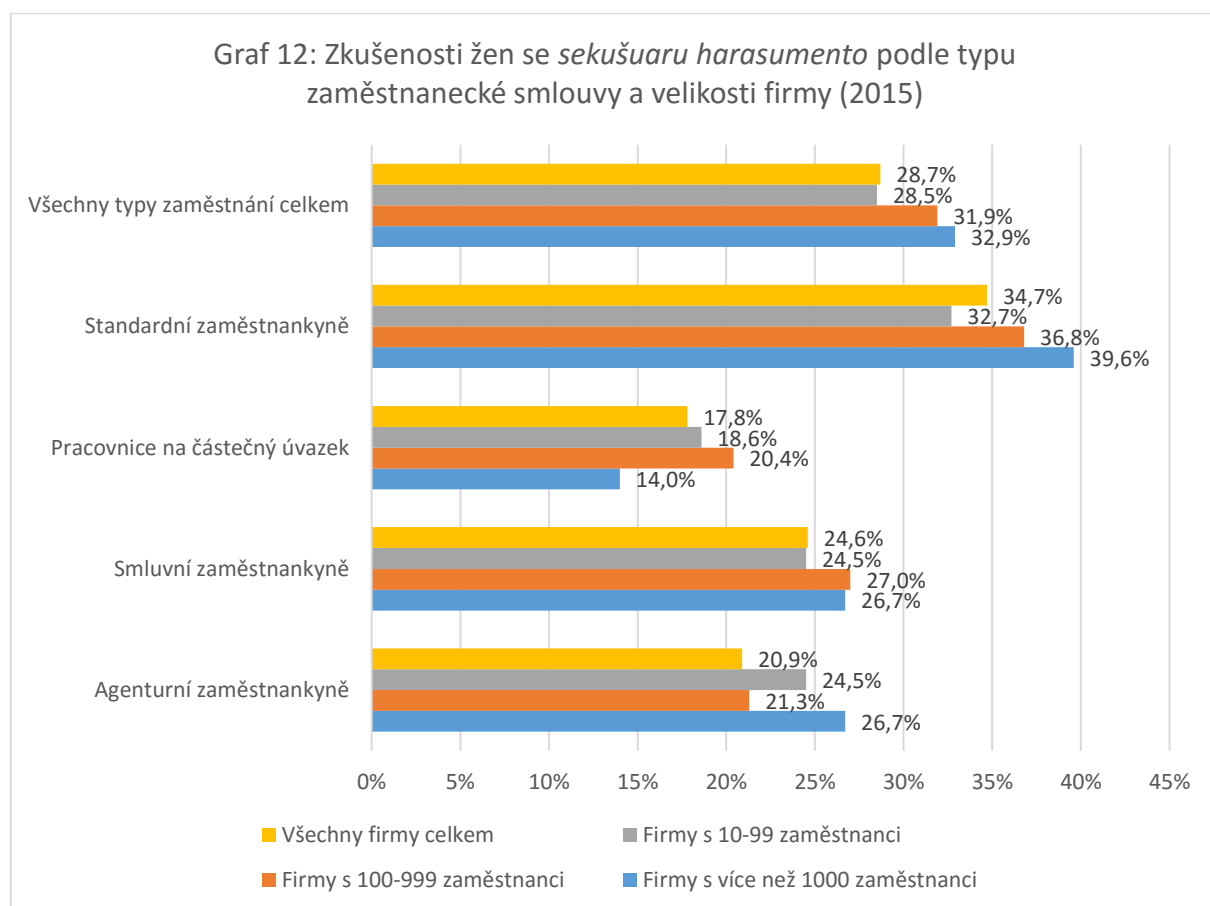
3.5.1. Sekušuaru harasumento (sekuhara)

Sekušuaru harasumento je forma diskriminace zakázaná na základě Zákona o rovných pracovních příležitostech. Zahrnuje fyzické sexuální obtěžování a verbální i neverbální projevy týkající se pohlaví jedince, které jsou jedinci nepříjemné a mohou zapříčinit zhoršení jeho pracovních podmínek a vztahů. Mezi verbální projevy patří například komentování vzhledu,

nevhodné poznámky týkající se menstruace nebo klimakteria, otázky týkající se pohlavního života nebo různé sexuální návrhy. (*Sekušuaru harasumento, seibecu ni joru sabecuteki toriacukai no toraburu* 2013, s. 1-2)

V Japonsku se rozlišují ještě další druhy obtěžování, které spadají do kategorie *sekušuaru harasumento*, například *džendá harasumento* (*dženhara*), které vychází ze stereotypů ohledně rozdílných sociálních rolí mužů a žen. Patří sem i prosazování názoru, že muž má chodit do práce a žena by se měla starat o domácnost. *Rabu harasumento* (*rabuhara*) je označení pro obtěžování sexuálními návrhy nebo zveřejňováním informací týkajících se milostného života a vztahů jedince proti jeho vůli. *Tekusučaru harasumento* vychází z předsudků vůči ženským spisovatelkám a jiným ženským autorkám.

V roce 2015 provedl Institut pro výzkum a zavádění pracovních opatření (*Ródó seisaku kenkjú, kenšú kikó*) průzkum, který měl za cíl zjistit, jak je rozšířeno obtěžování a šikana žen na pracovišti, konkrétně *matániti* a *sekušuaru harasumento*.



Zdroj: "Ninšintó wo rijú to suru furieki toriacukai ojobi sekušuaru harasumento ni kan suru džittai čósa" kekka (*gaijó*) 2016, s. 6

Z grafu 12 vyplývá, že celkové zastoupení pracujících žen, které zažily *sekušuaru harasumento* je 28,7%. V grafu je vidět, že se sexuální obtěžováním se více setkávají standardní zaměstnankyně a nejméně pracovnice na částečný úvazek. Obecně lze říci, že čím větší je firma, tím častější je sexuální obtěžování, s výjimkou pracovníků pracujících na částečný úvazek.

Podle výpovědí žen, které byly obtěžovány, je v 69% obtěžoval muž, v 14,5% žena, nejčastěji šlo o přímé a nepřímé nadřízené, dále kolegy a podřízené. Ze všech obtěžovaných se dokázalo ohradit jen 10% žen, 63% žen obtěžování jen snášelo a nic neudělalo. Nejčastější reakcí firmy na nahlášení obtěžování bylo okamžité pokárání obtěžovatele, nebo došlo k bližšímu prošetřování celého případu. Ve 23% nahlášených případů firma situaci nijak neřešila, v několika případech byla žena v důsledku stížnosti přeřazena na jiné, pro ni méně výhodné místo, či donucena k ukončení pracovního poměru, anebo ještě více obtěžována svými nadřízenými. Jako nejčastější formy *sekušuaru harasumento* byly uvedeny dotýkání se zaměstnankyně více než je slušné, pohoršující sexuálně laděné poznámky a otázky, ponižující přezdívky a komentování vzhledu, věku nebo určitého fyzického rysu. ("*Ninšintó wo rijú to suru furieki toriacukai ojobi sekušuaru harasumento ni kan suru džittai čósa*" kekka (gaijó) 2016, s. 13-19)

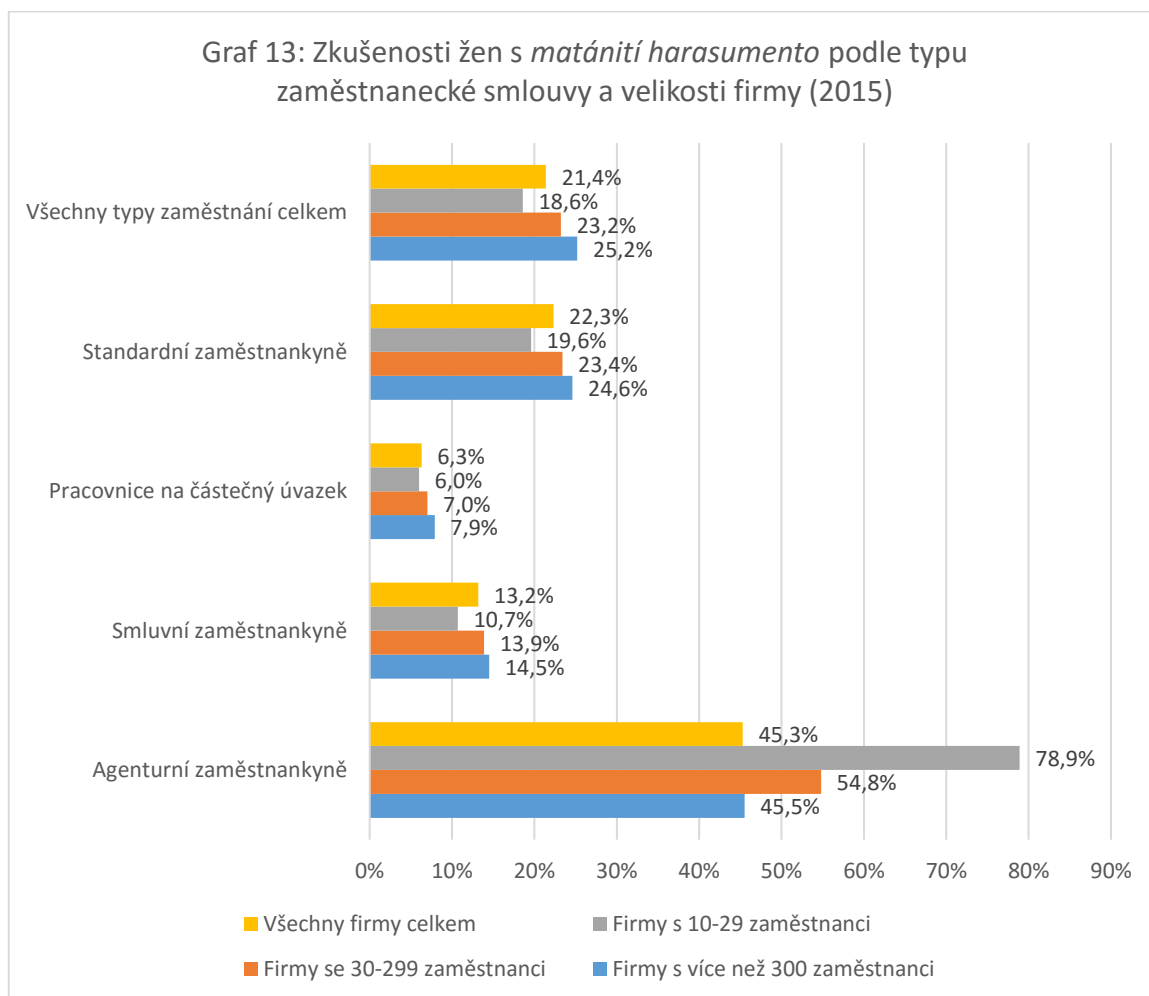
3.5.2. Matánití harasumento (matahara)

Matánití harasumento bylo poprvé soudem uznáno jako diskriminační jednání v roce 2014, kdy žena, která byla kvůli těhotenství přeřazena na nižší pozici, vyhrála případ proti svému zaměstnavateli. (Okunuki 2014) Na základě tohoto nového precedentu je zakázáno přeřazování na nižší pozice a jakékoliv jiné diskriminační chování z důvodu těhotenství. Tento zákaz platí až do jednoho roku po porodu dítěte. Mezi diskriminační jednání patří i neobnovení smlouvy a jakákoli verbální i neverbální šikana jedince z důvodu těhotenství, porodu nebo následného návratu do práce. *Matánití harasumento* bývá příčinou dobrovolného nebo vynuceného odchodu ze zaměstnání a jsou popsány i případy, kdy vedlo k potratu. (Ryan 2015)

Matahara Net, internetový portál pomáhající obětem *matánití harasumento*, rozděluje obtěžování na institucionální a individuální. Institucionální *matánití harasumento* se projevuje vyčleňováním z kolektivu nebo přidělením většího objemu práce, což může někdy vést těhotnou ženu k rozhodnutí ukončit pracovní poměr ze zdravotních důvodů. Individuální *matánití harasumento* je děleno na úmyslné a neúmyslné. Úmyslné obtěžování se projevuje

šikanou z důvodu nedostatečného porozumění ostatních zaměstnanců a neúmyslné obtěžování je způsobeno tradičními postoji k rozdílným rolím mužů a žen. (*What is „Matahara“?*)

Podle již zmíněného průzkumu Institutu pro výzkum a zavádění pracovních opatření z roku 2015 zažilo *matánití harasumento* 21,4% žen. Zkušenosti žen s *matánití harasumento* v jednotlivých typech zaměstnaneckého poměru a podle velikosti firem lze vidět v grafu 13.



Zdroj: *Ninšintó wo rijú to suru furieki toriacukai ojobi sekušuaru harasumento ni kan suru džittai čósa* 2016, s. 6

V grafu lze vidět, že s *matánití harasumento* se nejvíce setkávají agenturní zaměstnankyně. Stejně jako u *sekušuaru harasumento* i zde platí, že čím větší je firma, tím častěji dochází k obtěžování. V tomto případě to však neplatí u agenturních zaměstnankyň, kde je obtěžování častější u firem s menším počtem zaměstnanců.

Nejčastější formou *matánití harasumento* byly v téměř polovině případů projevy typu „Jsi pro nás na obtíž, když tu jen odpočíváš.“ nebo „Nechceš skončit?“, při kterých bylo těžké prosadit svá práva týkající se těhotenství, porodu a mateřství. Dalšími častými formami *matánití harasumento* bylo snížení bonusů, neobnovení smlouvy, propuštění, přesunutí na méně výhodnou pracovní pozici, nucení k výpovědi nebo ke změně smlouvy ze standardního zaměstnání na nestandardní zaměstnání, neodpovídající hodnocení pracovních výsledků, nebo projevy, které naznačovaly, že by mohlo dojít k některé z výše zmíněných situací. V 55,9% případů byly ženy obtěžovány muži, v 38,1% případů byly obtěžovány ženami. Stejně jako u *sekušuaru harasumento* se jednalo nejčastěji o přímé a nepřímé nadřizené a dále kolegy a podřízené. (*Ninšintó wo rijú to suru furieki toriacukai ojobi sekušuaru harasumento ni kan suru džittai čósa* 2016, s. 7-8)

Kromě těhotenství a porodu byly ženy šikanovány hlavně z důvodu snížené výkonnosti a neschopnosti pracovat při nevolnostech a případném riziku potratu, dále kvůli rodičovské a mateřské dovolené. Jako opatření k zamezení *matánití harasumento* firmy nejčastěji zřizují přepážku nebo kancelář pro poradenství a řešení případů obtěžování, v 50% firem však žádná opatření zavedena nejsou. (*Ninšintó wo rijú to suru furieki toriacukai ojobi sekušuaru harasumento ni kan suru džittai čósa* 2016, s. 3-10)

4. Vládní opatření pro zlepšení postavení pracujících žen

Zlepšení pracovních podmínek žen souvisí se zlepšením jejich pozice ve společnosti. To je také cílem již zmiňovaného Základního zákona o rovném zapojení mužů a žen do společnosti z roku 1999, který usiluje o nastolení rovných příležitostí mužů a žen v následujících krocích: respektování lidských práv mužů a žen, revize sociálních systémů a zvyklostí, společná účast v plánování a rozhodování, skloubení rodinného života s jinými aktivitami a mezinárodní kooperace (*Dandžo kjódó sankaku šakai kihonhó* 1999). Na základě tohoto zákona jsou každých pět let vytvářeny Základní plány; první byl vydán v roce 2000 a poslední, v pořadí čtvrtý, v roce 2015. Ten se skládá ze čtyř částí, které obsahují 12 oblastí, v nichž jsou navrženy postupy pro splnění konkrétních číselných cílů, kterých má vláda za úkol dosáhnout do roku 2020. Poslední část se týká způsobů posílení již přijatých opatření. Zlepšení postavení žen v pracovních vztazích má být podle tohoto plánu dosaženo především vytvořením rovnováhy mezi zaměstnáním a soukromým životem (*wáku raifu baransu*), která by v důsledku měla vést k vyrovnaní tvaru M-křivky, dále podporou zavádění pozitivních opatření (*podžitibu akušon*) ve firmách a opětovným vstupem zaměstnankyň do práce, zlepšením pracovních podmínek nestandardních zaměstnanců, revizí sociálních systémů majících vliv na aktivity žen a změnou způsobu práce (zkrácení pracovní doby, možnost práce z domova a podpora zaměstnanců v nástupu na rodičovskou dovolenou). (*Dai 4-dži dandžo kjódó sankaku kihon keikaku (gaijó)* 2015, s. 3) Nejdůležitější cíle posledního Základního plánu, které se týkají zlepšení rovných příležitostí v pracovních vztazích, jsou shrnuty v tabulce 1.

Tabulka 1: Cíle čtvrtého Základního plánu pro zrovnoprávnění mužů a žen v pracovních vztazích

	Stav v roce 2014	Cíle k roku 2020
Podíl žen na pozici vedoucího sekce	9,2%	15%
Podíl žen na pozici vedoucího referenta	16,2%	25%
Zaměstnanost žen ve věku 25 až 44 let	70,8%	77%
Podíl zaměstnanců pracujících 60 a více hodin týdně	Muži: 12,9% Ženy: 2,8%	5%

Podíl mužů, kteří nastoupí na rodičovskou dovolenou	2,3%	13%
Podíl firem, které umožňují pracovat svým standardním zaměstnancům na částečný úvazek	14,8%	29%
Podíl žen, které pokračují v zaměstnání po prvním porodu	38%	55%

Zdroj: *Dai 4-đi dandžo kjódó sankaku kihon keikaku (gaijó)* 2015, s. 2

V rámci snah o vytvoření společnosti definované v Základním zákoně o rovném zapojení mužů a žen do společnosti vznikl po administrativní reorganizaci orgánů státní správy v roce 2001 Úřad pro rovnost mužů a žen (*Dandžo kjódó sankakukjoku*) a Rada pro rovnost mužů a žen (*Dandžo kjódó sankaku kaigi*). Úřad pro rovnost mužů a žen je pověřen plánováním a koordinací záležitostí týkajících se propagace vytvoření zrovnoprávněné společnosti, spoluprací s místními orgány státní správy a zhotovením Bílé knihy, ve které je popsána situace v daném roce a změny od minulého roku a jsou zde zveřejněna opatření pro rok následující. Rada pro rovnost mužů a žen dohlíží nad realizací opatření popsanych v Základních plánech, využívá posudků a návrhů odborníků nejen v oblasti rovných práv a vytváří doporučení pro premiéra a vládu. Implementací těchto opatření jsou pověřeny i prefekturální úřady, které mají za povinnost vytvořit vlastní plány po vzoru Základních plánů. (*Steps towards Gender Equality in Japan* 2006, s. 19)

Vláda současného premiéra Abe Šinzóa si uvědomuje, že se v ženách skrývá velký potenciál pro zlepšení japonské ekonomiky, a proto premiér Abe v rámci jeho abenomiky¹³ stanovil jako základní pilíř svých strategií pro podporu ekonomického růstu tzv. womenomiku¹⁴, která usiluje o zvýšení zaměstnanosti žen a zvětšení podílu žen ve vedoucích pozicích. Abeho plán by měl přinést dlouhodobý růst reálného HDP o 2% a nominálního HDP o 3%. (Shinzo 2013)

Mezi hlavní cíle Abeho womenomiky patří zvýšit zaměstnanost žen, zvýšit jejich podíl ve vedoucích pozicích do roku 2020 na 30%, zavést odměňování podle principu „stejný plat za

¹³ Pojem abenomika označuje ekonomická opatření japonského premiéra Abe Šinzóa, která si kladou za cíl oživit japonskou ekonomiku a snížit japonský veřejný dluh. Skládá se z expanzivní měnové a fiskální politiky, strukturálních reforem a podpory soukromých investic. (McBride 2016)

¹⁴ Kathy Matsui a její kolegové z Goldman Sachs v roce 1999 jako první formulovali názor, že japonský hrubý domácí produkt by mohl vzrůst až o 15% větším zapojením doposud málo využívaného výrobního zdroje – žen. Podle nich by vyšší zaměstnanost žen mohla v důsledku pomoci zvýšit porodnost. (Shinzo 2013)

stejnou práci“ (*dóicu ródó dóicu čingin*), zvýšit počet a kapacity institucí zabývajících se péčí o děti, uvolnit imigrační pravidla pro cizince se zájmem pracovat jako chůvy nebo pečovatelky a provést reformu daňových úlev. V současnosti totiž může hlava rodiny, ve většině případů muž, požadovat úlevu na daních v případě, že příjem manželky nepřesáhne 1,03 milionů japonských jenů. Tyto úlevy jsou považovány za jeden z důvodů, proč vdané ženy nepracují nebo si volí zaměstnání na částečný úvazek. (Reynolds 2015) Abe si klade za cíl vytvořit společnost, ve které mohou všechny ženy vyniknout (v doslovném překladu „zářit“ - *kagajaku*), proto byl založen úřad se stejným pojmenováním - Hlavní úřad pro vytvoření společnosti, ve které mohou všechny ženy vyniknout (*Subete no džosei ga kagajaku šakaidzukuri honbu*) v roce 2014. Během posledního zasedání tohoto úřadu v květnu 2016 byly projednány a sepsány zásadní strategie pro podporu zvýšení aktivity žen na rok 2016 a byla podána zpráva o implementaci Zákona na podporu aktivního zapojení žen do pracovního prostředí (*Džosei no šokugjó seikacu ni okeru kacujaku no suišin ni kan suru hóricu*), který nově vstoupil v platnost v dubnu roku 2016. Ten ukládá povinnost firmám s více než 300 zaměstnanci¹⁵ provést analýzu postavení žen v jejich firmě (získat informace ohledně procentuálního zastoupení žen v řídicích pozicích, rozdíl v počtu odpracovaných hodin a délce zaměstnání apod.), vytvořit tzv. akční plány (*džigjónuši kódókeikaku*), ve kterých jsou stanoveny konkrétní cíle a způsoby, jakými bude firma zlepšovat pracovní podmínky svých zaměstnankyň, a zveřejnit informace týkající se postavení žen v jejich firmě. (*Džosei no šúgjó seikacu ni okeru kacujaku no suišin ni kan suru hóricu no gaijó* 2016) Tento zákon lze z Abeho womenomiky považovat za nejslibnější opatření, které by mohlo do budoucna výrazně zlepšit situaci žen pracujících v těchto firmách. Dalšími iniciativami současné japonské vlády bylo vytvoření Rady pro podporu žen, které vynikají (*Kagajaku džosei óen kaigi*), a pořádání Světového shromáždění pro ženy v Tokiu (WAW!) v roce 2014 a 2015.

Podle statistických údajů zveřejňovaných v Bílých knihách lze vidět výrazné zlepšení postavení žen v pracovních vztazích v posledních letech, zvláště za vlády Abeho kabinetu, kterému se povedlo zvýšit počet zaměstnaných žen o jeden milion a o zhruba jednu třetinu zvýšit počet žen v řídicích pozicích. (*Press Conference by Prime Minister Shinzo Abe* 2015) Přesto jsou japonská vládní opatření odborníky a médii považována za nedostatečná a jsou často kritizována. Vládě je vytýkáno například to, že veškerá iniciativa za zlepšení pracovních podmínek žen je motivována především úmysly zvýšit ekonomický růst a zpomalit úbytek

¹⁵ Firmy s 300 a méně zaměstnanci mají jen povinnost snažit se tímto zákonem řídit.

japonské populace a vyřešit tak další problémy, se kterými se Japonsko potýká, a nejde tolik o zastávání práv žen z humanitárního hlediska. (Huen 2007, s. 2) Dále je kritizováno, že celý koncept snahy o rovnost příležitostí je nedostatečný a nezaručuje dosažení rovnosti výsledků. To, že budou ženám poskytovány rovné příležitosti, ještě neznamená, že jich ženy budou moci využít. (Huen 2007, s. 8) Existují zde i pochybnosti ohledně cílů současné japonské vlády, zejména jejího předsevzetí, že do roku 2020 budou ženy zastávat 30% všech řídicích pozic, které se zdá podle mnohých kritiků nereálné. (*Holding back half the nation* 2014) Sám premiér Abe na tiskové konferenci v roce 2015 přiznal, že tento cíl nebude lehké do roku 2020 splnit, neboť v současné době pracuje ve firmách málo žen, které splňují požadavky na počet odpracovaných let k povýšení, a že je potřeba nejprve začít zaměstnávat více žen a umožnit jim rozvoj jejich kariéry mimo jiné změnou firemní kultury, která si bude více cenit pracovních výsledků než počtu odpracovaných hodin, což je však časově náročný proces. (*Press Conference by Prime Minister Shinzo Abe* 2015)

5. Budoucí možný vývoj problému diskriminace žen v pracovních vztazích

Japonsko, jak již bylo zmíněno v úvodu této práce, se potýká s mnohými demografickými a sociálními problémy. Nejzávažnějšími z nich jsou problém poklesu porodnosti a stárnutí populace (*šóšikóreika mondai*). Postupné prohlubování tohoto problému má vliv na vznik problémů ekonomických, jakými jsou především pokles pracovní síly a stále nákladnější financování rostoucího počtu stárnoucí populace. Podle prognóz v Bílé knize z května roku 2016 poklesne japonská populace v roce 2048 pod 100 milionů lidí a v roce 2060 na 86,74 milionů lidí. Během let 1970-2014 se snížila japonská plodnost z 2,13 na 1,42 potomků na jednu ženu. Je to vysvětlováno především odkládáním svatby a těhotenství na stále pozdější věk, v Japonsku označovaném jako *bankonka*. (*Towards Accepting Diverse Work Styles and Lifestyle: From the "White Paper on Gender Equality 2016"* 2016, s. 3-4) Jedním z hlavních důvodů pro odložení svatby a těhotenství je obtížné skloubení pracovního a rodinného života. Firmy neposkytují ženám příznivé podmínky pro čerpání rodičovské dovolené a většina žen v těhotenství v zaměstnání ukončí. Snížení rodinného rozpočtu z důvodu odchodu žen ze zaměstnání a značná finanční zátěž, kterou s sebou nese výchova dětí v současnosti, způsobuje, že pro některé rodiny není reálné vychovávat více než jednoho potomka. Odstranění či omezení diskriminace v pracovních vztazích a zlepšení postavení pracujících žen může být jedním z kroků na cestě k zastavení trendu snižování porodnosti v Japonsku a k řešení jiných demografických a sociálních problémů.

Dovolím si tvrdit, že budoucí vývoj problému diskriminace žen v pracovních vztazích je závislý na míře, v jaké se třem subjektům - vládě, firmám a samotné japonské společnosti - podaří odstranit příčiny diskriminace popsané v první kapitole. Japonská vláda jako první subjekt může značně zlepšit pracovní podmínky žen zpřísněním stávající legislativy, která doposud pouze ukládá firmám povinnost snažit se dodržovat opatření týkající se této oblasti. Přesto, že vstoupil v platnost Zákon na podporu aktivního zapojení žen do pracovního prostředí, pro malé a střední firmy, kterých je v Japonsku většina, platí tento zákon jen jako doporučení. Iniciativa zvýšit počet žen v řídicích pozicích je patrná spíše u velkých firem. Dalším krokem k zabránění diskriminace v pracovních vztazích by mohlo být snížení rozdílů v pracovních podmínkách standardních a nestandardních zaměstnanců zavedením principu stejného platu za stejnou práci. Je to však obtížně zrealizovatelný úkol, neboť pracovní náplně v Japonských firmách bývají

značně nespécifické. Často je pracovní náplň na stejné nebo podobné pracovní pozici popsána rozdílně a v tomto případě je obtížné aplikovat výše zmíněný princip. (*Equal pay for equal work is fair* 2016) Zvýšení počtu žen v politice, které by mohly napomoci prosazení zájmů žen vedoucích ke zlepšení jejich postavení v pracovních vztazích, je proces dlouhodobý a zřejmě se neobejde bez překážek. Přesto, že se premiér Abe snažil jít příkladem a jmenoval v roce 2014 do svého kabinetu pět žen, byly během jednoho měsíce dvě z nich terčem skandálu. V politice stále převládá konzervatismus, jak je vidět například v případě právničky Šiomury Ajaky, která byla v červnu roku 2014 při svém proslovu ohledně zavádění opatření týkajících se podpory v mateřství, veřejně kritizována poslancem vládnoucí Liberálně-demokratické strany Suzuki Akihirem za to, že sama ještě není vdaná a nemá děti a při vystoupení ministra Janagisawy Hakua z roku 2007, který ve svém projevu týkajícím se klesající porodnosti popsal ženy jako „stroje na děti“. (McCurry 2007) Na základě výše uvedeného se i přes úspěchy Abeho womenomiky domnívám, že pro změnu současného stavu v postavení žen v pracovních vztazích bude třeba zavést radikálnější opatření platná i pro malé a střední firmy.

Japonské firmy jako druhý subjekt mohou zlepšit pracovní podmínky žen upuštěním od zaběhnutých znevýhodňujících praktik, které zahrnují především upřednostňování mužů před ženami při přijímání zaměstnanců a systém mzdového ohodnocení a povyšování podle věku a počtu odpracovaných let. Firmy mohou zlepšit pracovní podmínky žen dodržováním doporučení japonské vlády a zaváděním pozitivních opatření (*podžitibu akušon*). Při stávající nedostatečné legislativě však záleží hlavně na ochotě vedení firem, zda tato finančně náročná opatření zavedou, neboť v jejich čele jsou především tradičně smýšlející muži starší generace a lze tudíž čekat, že pokud nebudou nařízena přísnější opatření, například v podobě kvót, nastanou v Japonsku výraznější změny až s přirozenou obměnou generací.

Pozice žen v pracovních vztazích v současné době závisí podle mého názoru nejvíce na postojích třetího subjektu - samotných Japonců - k tomuto problému. U mladé generace, která může svým chováním a preferencemi ovlivnit změnu legislativy i systém organizace a chod firem, lze již zpozorovat odklon od tradičního vnímání rolí mužů a žen a tradičního pojetí pracovního života. Změnu legislativy vyvolanou změnou postojů japonských žen lze vidět například v zákazu *matánití harasumento* uznaném jako forma diskriminace při soudním sporu v roce 2014 zmiňovaném v podkapitole o *matánití harasumento*. Stále častější oznamování případů obtěžování usnadňuje dalším ženám boj proti nerovnému zacházení na pracovišti a zároveň působí jako odstrašující příklad pro firmy a odrazuje případné obtěžovatele. Stejným

způsobem může nárůst počtu nestandardních zaměstnanců a lidí hledajících zaměstnání v pokročilém věku (*čútosaijóša*) pomoci rychlejšímu přechodu od mzdového hodnocení a povyšování zaměstnanců podle odpracovaných let na hodnocení podle pracovních výsledků a zkušeností z předchozích zaměstnání, což zlepší nejen pozici žen, které usilují o profesní kariéru, ale i žen, které jsou nově zaměstnané po výchově dětí.

6. Závěr

Diskriminace žen v pracovních vztazích přetrvává v japonské společnosti už od nepaměti. Jednou z příčin je stávající nedostatečná legislativa, která neposkytuje dostatečnou právní ochranu zaměstnanců proti nepřímé diskriminaci. Dalšími nedostatky legislativy jsou nedostatečná formulace některých zákonů bránící efektivnímu prosazení rovných pracovních podmínek, malé postihy za prokázané diskriminační jednání vůči zaměstnancům a způsob řešení případů diskriminace, který upřednostňuje mnohdy neobjektivní smírčí řízení před soudním vyrovnáním. Všeobecná snaha Japonců o udržení vzájemné harmonie brání většímu množství hlášení případů diskriminace ženami. Přetrvávající tradiční vnímání rozdílných rolí mužů a žen je další příčinou diskriminace žen v pracovních vztazích. Významné procento Japonců si stále myslí, že muž má pracovat a žena by se měla starat o domácnost. Tento postoj má kořeny v patriarchálním modelu společnosti, který přesto, že byl oficiálně zrušen po druhé světové válce, ovlivňuje japonskou společnost, především starší generaci, dodnes. Rolí žen byla odjakživa výchova dětí a starost o domácnost a stejně jako v minulosti si i v současnosti stále mnoho lidí myslí, že by ženy měly upřednostnit výchovu dětí a rodinu před prací. Další příčinou přetrvávající diskriminace žen v pracovních vztazích jsou zavedené znevýhodňující praktiky firem. Patří mezi ně především dělení zaměstnanců podle kariérních plánů do skupiny *sógóšoku* a *ippanšoku*, kde ve skupině *sógóšoku* pracuje jen malý podíl žen, které jsou ochotny podřídit svůj rodinný život kariéře. Většina žen si volí méně placenou práci ve skupině *ippanšoku*, ve které je snazší skloubit pracovní a rodinný život. Další znevýhodňující praktikou firem je zavedený systém mzdového ohodnocení a postupu v kariéře podle věku a počtu odpracovaných let, který znevýhodňuje především ty ženy, které v těhotenství ukončí pracovní poměr a začnou opět pracovat poté, co vychovají děti.

Oblastmi, ve kterých se můžeme nejvíce setkat s diskriminací žen v pracovních vztazích, jsou nábor a dělení zaměstnanců do skupin podle kariérních plánů, povyšování zaměstnanců, mzdové ohodnocení a obtěžování či šikana na pracovišti nazývaná *harasumento*. Nejčastějšími formami diskriminace při náboru zaměstnanců je preferování mužů před ženami a přijímání žen podle jejich plánů ohledně zakládání rodiny, což v důsledku vede k vysokému počtu žen pracujících jako nestandardní zaměstnanec a nižšímu počtu žen přijatých do skupiny *sógóšoku*. Diskriminace žen při povyšování se projevuje především menším zohledňováním pracovních výsledků žen, u kterých je více přihlíženo k počtu přesčasů a odpracovaných let v dané firmě. To je jedním z důvodů, proč tak málo žen v Japonsku pracuje na řídicích pozicích. V systému

mzdového ohodnocení jsou ženy diskriminovány tím, že při rozhodování o výši mzdy je přihlíženo k určitým faktorům, ve kterých jsou ženy značně znevýhodňovány a kvůli kterým mají v průměru o téměř 30% nižší mzdu než muži. Těmito faktory jsou zejména pozice zaměstnance, počet odpracovaných let v dané firmě, počet přesčasů a dosažený stupeň vzdělání. Nejvýznamnějším projevem diskriminace žen je obtěžování a šikana na pracovišti, nejčastěji ve formě *sekušuaru* a *matánití harasumento*, které mohou vést až k odchodu žen ze zaměstnání nebo u těhotných žen k potratu. Nejvíce postihují standardní zaměstnankyně v případě *sekušuaru harasumento* a agenturní zaměstnankyně v případě *matánití harasumento*. Obtěžovateli jsou v obou uvedených druzích obtěžování nejčastěji nadřízení muži. Řešení hlášených případů vedením firem je mnohdy nedostačující a v důsledku může vést k další šikaně zaměstnankyně, která obtěžování nahlásila.

K zamezení diskriminace žen v pracovních vztazích jsou podnikány různé kroky. Jedním z nejdůležitějších jsou opakované revize Základních plánů, ve kterých jsou stanoveny postupy a cíle, kterých chce japonská vláda v oblasti vyloučení diskriminace v pracovních vztazích dosáhnout. Dalším důležitým krokem jsou opatření současného premiéra Abe Šinzóa, souhrnně označovaná jako *womenomika*. Nejnovějším opatřením Abeho *womenomiky* je vydání Zákona na podporu aktivního zapojení žen do pracovního prostředí z roku 2016. Avšak i ten, jako mnoho jiných opatření, je považován za nedostatečný a je kritizován odborníky i médii.

Budoucí možný vývoj problému diskriminace žen v pracovních vztazích závisí na snaze vlády, firem a celé japonské společnosti odstranit výše zmíněné příčiny diskriminace. Myslím si, že odklon japonské společnosti od tradičního vnímání rozdílných rolí mužů a žen a tradičního pojetí pracovního života může mít největší vliv na řešení problému diskriminace i dalších demografických, sociálních a ekonomických problémů, které jsou diskriminací v pracovních vztazích ovlivňovány. Jakékoliv sociální změny však probíhají v Japonsku velmi pomalu, proto si myslím, že výraznější zlepšení postavení žen v pracovních vztazích nastane v Japonsku až s přirozenou obměnou generací.

7. Seznam použité literatury

26-nen socugjósei šúšoku kacudó džókjó čúkan matome: šúšoku purosescu čósa 2015-nen 3-gacu - 10-gacu jori, 2015 [online]. Šúsoku mirai kenkjúdžo, 30 s. [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: http://data.recruitcareer.co.jp/research_data/katurepo/katudou_2016s_20151030.pdf

ASSMANN, Stephanie, 2012. Gender Equality in Japan: The Equal Employment Opportunity Law Revisited. *Asia-Pacific Journal*, vol. 12, no. 2 [online]. [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: <http://apjjf.org/2014/12/45/Stephanie-Assmann/4211.html>

BARRETT, Kelly, 2004. Women in the Workplace: Sexual Discrimination in Japan. *Human Rights Brief*, vol. 11, no. 2 [online]. American University Washington College of Law, s. 5-8 [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: <http://digitalcommons.wcl.american.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1352&context=hrbrief>

BENNETT, Michael S., 1992. *Gender-Based Employment Discrimination in Japan and the United States* [online]. 15 Loy. L.A. Int'l & Comp. L., s. 149-171 [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: <http://digitalcommons.lmu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1283&context=ilr>

CARTER, Lawrence, Julia GORHAM a Lance J. MILLER, 2015. *From hiring to firing: A basic guide to the japanese employment law life cycle* [online]. DLA Piper, 16 s. [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: https://www.dlapiper.com/~media/Files/Insights/Publications/2015/04/Japanese_Hiring_to_Firing.PDF

Dai 4-dži dandžo kjódó sankaku kihon keikaku (gaijó), 2015 [online]. Naikakufu dandžo kjódó sankakukjoku, 3 s. [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: http://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/4th/pdf/gaiyo.pdf

Dai 5-kai zenkoku katei dókó čósa: kekka no gaijó, 2014 [online]. Kokuricu šakai hošó, džinkó mondai kenkjúdžo, 60 s. [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: http://www.ipss.go.jp/ps-katei/j/NSFJ5/Kohyo/NSFJ5_gaiyo.pdf

Dandžo kjódó sankaku šakai kihonhó, 1999 [online]. Denši seifu no sógó madoguči [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: law.e-gov.go.jp/htmldata/H11/H11HO078.html

Dandžo kjódó sankaku šakai no keisei no džókjó, 2012. *Naikakufu dandžo kjódó sankakukjoku* [online]. [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h24/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-03-16.html

Dandžokan no čingin kakusa mondai ni kan suru kenkjúkai hókoku (sóron no gaijó), 2012. *Kósei ródóšó* [online]. [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2002/11/s1129-3b.html>

"Džosei no kacujaku suišin ni kan suru seron čósa" no gaijó, 2015. *Kjódó sankaku, tokušú 2* [online]. Naikakufu, 18 s. [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: <http://www.gender.go.jp/public/kyodo/sankaku/2014/201502/pdf/201502.pdf>

Džosei no keizoku šúgjóricu, 2012 [online]. s. 15-34 [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: http://www.cao.go.jp/wlb/government/top/hyouka/k_25/pdf/S3-1-2.pdf

Džosei no kjaria išiki čósa repóto 2015: kanrišoku wo kibó suru džosei ha 46%, kikonša ga mikonša wo uwamawaru kekka ni, 2015. *En Japan* [online]. [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: <http://corp.en-japan.com/newsrelease/2015/3025.html>

Džosei no šúgjó seikacu ni okeru kacujaku no suišin ni kan suru hóricu no gaijó, 2016 [online]. Naikakufu dandžo kjódó sankakukjoku, 1 s. [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: http://www.gender.go.jp/about_danjo/law/pdf/brilliant_women01.pdf

"Džošī gakusei no šúšoku kacudó ankéto" kekka, 2013 [online]. DISCO, 6 s. [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: <http://www.disc.co.jp/uploads/2013/06/201303fs.pdf>

Džúgjódžó no čii, kojó keitai, gekkan šúgjó džikanbecu šúgjóšasú ojobi heikin gekkan šúgjó džikan, nissú, 2016 [online]. Sómušó tókeikjoku [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: <http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/zuhyou/05419.xls>

Equal pay for equal work is fair, 2016. *The Japan Times* [online]. [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: <http://www.japantimes.co.jp/opinion/2016/03/13/editorials/equal-pay-equal-work-fair/>

GORDON, Bill, 1998. *'Equal Employment Opportunity Law System' and Women* [online]. 16 s. [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: <http://wgordon.web.wesleyan.edu/papers/eeolwom.pdf>

Harasumento no teigi. *Ryukoku University* [online]. [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: http://www.ryukoku.ac.jp/campus_career/consult/sh/definition.html

Hataraku džosei no džókjó, 2014 [online]. Kósei ródóšó, 36 s. [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/dl/14b.pdf>

Heisei 23-nen páto taimu ródóša sógó džittai čósa no gaijó: kodžin čósa, 2011 [online]. Kósei ródóšó [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: <http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/132-23e.html>

Heisei 25-nen džakunenša kojó džittai čósa no gaijó, 2013 [online]. Kósei ródóšó, 28 s. [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/4-21c-jyakunenkyou-h25_gaikyou.pdf

Heisei 26-nen šúgjó keitai no tajóka ni kan suru sógó džittai čósa no gaijó, 2014 [online]. Kósei ródóšó, 35 s. [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/14/dl/gaikyo.pdf>

Heisei 26-nendo dandžo kjódó sankaku šakai no keisei no džókjó, 2014. *Naikakufu dandžo kjódó sakakukjoku* [online]. [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h27/zentai/html/honpen/b1_s02_02.html

„Heisei 26-nendo kojó kintó kihon čósa“ no kekka gaijó, 2015 [online]. Kósei ródóšó, 51 s. [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: <http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-26r-07.pdf>

Heisei 26-nendo kósubecu kojó kanri seido no džišši, šidó džókjó (kakuóhan) wo kóhjó šimasu: sógóšoku saijóša ni šimeru džosei no wariiai ha 22,2%, saijó bairicu ha džosei 44-bai, dansei 30-bai, 2015 [online]. Kósei ródóšó, 11 s. [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: <http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11902000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Koyoukintouseisakuka/kakusoku2.pdf>

Heisei 27-nen čingin kózó kihon tókei čósa no gaikjó, 2016 [online]. Kósei ródóšó, 33 s. [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2015/dl/13.pdf>

Heisei 27-nendo dandžo kjódó sankaku šakai no keisei no džókjó, 2015. *Naikakufu dandžo kjódó sakakukjoku* [online]. [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h28/gaiyou/html/honpen/b1_s02.html

Henka suru čingin, kojó seido no šita ni okeru dandžokan čingin kakusa ni kan suru kenkjúkai, 2010 [online]. Kósei ródóšó, 90 s. [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000057do-img/2r985200000059h4.pdf>

Holding back half the nation, 2014. *The Economist* [online]. [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: <http://www.economist.com/news/briefing/21599763-womens-lowly-status-japanese-workplace-has-barely-improved-decades-and-country>

HUEN, Yuki W.P., 2007. Policy Response to Declining Birth Rate in Japan: Formation of a „Gender-Equal“ Society. *East Asia*, vol. 24, no. 4 [online]. s. 365–379 [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: <http://link.springer.com/article/10.1007/s12140-007-9026-8>

Ikudžikjúgjó, kaigokjúgjótó ikudži mata wa kazokukaigo wo okonau ródóša no fukuši ni kansuru hóricu, 1991 [online]. Denši seifu no sógó madoguči [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: law.e-gov.go.jp/htmldata/H03/H03HO076.html

Kojó no bunja ni okeru dandžo no kintó na kikai ojobi taigú no kakuhotó ni kan suru hóricu, 1972 [online]. Denši seifu no sógó madoguči [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: law.e-gov.go.jp/htmldata/S47/S47HO113.html

Kósubecu kojó kanri seido no džišši, šidó džókjó, 2011 [online]. Kósei ródóšó, 21 s. [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/dl/cource_joukyou.pdf

KOYAMA, Takashi, 1961. The changing social position of women in Japan. *Pacific Rim Law & Policy Journal*, vol. 16, no. 2 [online]. Paris: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, 152 s. [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: <http://unesdoc.unesco.org/images/0000/000028/002807eo.pdf>

Labour force and labour force participation rate by age group - Whole Japan, 2016 [online]. Statistics Bureau [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: <http://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/zuhyou/lt03-02.xls>

LAM, Alice, 1990. *Equal employment opportunities for Japanese women: changing company practice* [online]. London: The London School of Economics and Political Science, 407 s. [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: http://etheses.lse.ac.uk/126/1/Lam_Equal_employment_opportunities_for_Japanese_women.pdf

LAM, Alice, 1992. The Japanese Equal Employment Opportunity Law: Its Effects on Personnel Management Policies and Women's Attitudes. *International Studies*, vol. 254, no. 92 [online]. 41 s. [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: https://mpira.ub.uni-muenchen.de/11559/1/MPRA_paper_11559.pdf

MCBRIDE, James, 2016. Abenomics and the Japanese Economy. *Council on Foreign Relations* [online]. [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: <http://www.cfr.org/japan/abenomics-japanese-economy/p30383>

MCCURRY, Justin, 2007. Japanese minister wants 'birth-giving machines', aka women, to have more babies. *The Guardian* [online]. [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: <https://www.theguardian.com/world/2007/jan/29/japan.justinmccurry>

Minpó, 1896 [online]. Denši seifu no sógó madoguči [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: <http://law.e-gov.go.jp/htmldata/M29/M29HO089.html>

Nihonkoku kenpó, 1946 [online]. Denši seifu no sógó madoguči [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: law.e-gov.go.jp/htmldata/S21/S21KE000.html

"Ninšintó wo rijú to suru furieki toriacukai ojobi sekušuaru harasumento ni kan suru džittai čósa" kekka (gaijó), 2016 [online]. Ródó seisaku kenkjú, kenšú kikó, 19 s. [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: <http://www.jil.go.jp/press/documents/20160301.pdf>

OKUNUKI, Hifumi, 2014. 'Maternity harassment' verdict benefits women, men – and our humanity. *The Japan Times* [online]. [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: <http://www.japantimes.co.jp/community/2014/10/29/issues/maternity-harassment-verdict-benefits-women-men-humanity/>

Press Conference by Prime Minister Shinzo Abe, 2015. *Prime Minister of Japan and His Cabinet* [online]. [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: http://japan.kantei.go.jp/97_abe/statement/201510/1213721_9930.html

REYNOLDS, Isabel, 2015. Abe's Options for Halting Japan's Looming Demographic Crisis. *Bloomberg* [online]. [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: <http://www.bloomberg.com/news/articles/2015-10-21/abe-s-options-for-halting-japan-s-looming-demographic-crisis>

Ródó kidžunhó, 1947 [online]. Denši seifu no sógó madoguči [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: law.e-gov.go.jp/htmldata/S22/S22HO049.html

Ródórjoku čósa (kihon šúkei), 2016 [online]. Sómušó tókeikjoku, 7 s. [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: <http://www.stat.go.jp/data/roudou/rireki/tsuki/pdf/201604.pdf>

Ródórjoku čósa (kihon šúkei) heisei 27-nen (2015) heikin (sokuhó) kekka no jójaku, 2016 [online]. Sómušó tókeikjoku, 24 s. [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: <http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/ft/pdf/index1.pdf>

Ródóša haken džigjó no tekisei na unei no kakuho ojobi haken ródóša no hogotó ni kansuru hóricu, 1985 [online]. Denši seifu no sógó madoguči [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: law.e-gov.go.jp/htmldata/S60/S60HO088.html

RYAN, Kyla, 2015. Maternity Harassment in Japan: Ambitious Japanese women struggle to balance family and career. *The Diplomat* [online]. [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: <http://thediplomat.com/2015/02/maternity-harassment-in-japan/>

Sekuhara ja morahara nado „harasumento“ no šurui matome to kaisecu, 2016. *Kíwádo nóto* [online]. [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: <https://kw-note.com/notation/harassment/>

Sekušuaru harasumento, seibecu ni joru sabecuteki toriacukai no toraburu, 2013 [online]. Nihon bengoši rengókai, 2 s. [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: http://www.nichibenren.or.jp/library/ja/publication/booklet/data/sexualharassment_pam.pdf

SHINZO, Abe, 2013. Shinzo Abe: Unleashing the Power of 'Womenomics'. *The Wall Street Journal* [online]. [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: <http://www.wsj.com/articles/SB10001424052702303759604579091680931293404>

STARICH, Megan L., 2007. The 2006 revisions to Japan's Equal Opportunity Employment Law: a narrow approach to a pervasive problem. *Pacific Rim Law & Policy Journal*, vol. 16, no. 2 [online]. s. 551-578 [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: <https://digital.lib.washington.edu/dspace-law/bitstream/handle/1773.1/599/16PacRimLPolyJ551.pdf?sequence=1>

Steps towards Gender Equality in Japan, 2006 [online]. Gender Equality Bureau, Cabinet Office, 30 s. [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: http://www.gender.go.jp/english_contents/pr_act/pub/pamphlet/pdf/gender-equality06.pdf

Šúgjó džótaibecu 15-sai idžó džinkó, sangjóbecu šúgjóšasú, kanzen šicugjóšasú, 2016 [online]. Sómušó tókeikjoku [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: <http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/zuhyou/05401.xls>

Šúšoku sabecu teppai gekkan, 2016 [online]. Ósakafu, 4 s. [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: <http://kousei-jinken.or.jp/wordpress/wp-content/uploads/2016/05/8b9803eaa218452ada2328108821ae35.pdf>

TACHIBANAKI, Toshiaki a Mary E. FOSTER, 2010. *The new paradox for Japanese women: greater choice, greater inequality*. Tokyo: International House of Japan. LTCB international library selection. ISBN 978-4-924971-28-8.

TANAKA, Kazuko, 1995. Work, Education, and the Family. *Japanese women: new feminist perspectives on the past, present, and future*. New York: Feminist Press at the City University of New York, s. 295-308. ISBN 1558610944.

Tandžikan ródóša no kojó kanri no kaizentó ni kansuru hóricu, 1993 [online]. Denši seifu no sógó madoguči [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: law.e-gov.go.jp/htmldata/H05/H05HO076.html

The glass-ceiling index, 2015. *The Economist* [online]. [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: <http://www.economist.com/node/21645864/print>

The Global Gender Gap Report, 2015 [online]. Switzerland: World Economic Forum, 387 s. [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: <http://www3.weforum.org/docs/GGGR2015/cover.pdf>

Towards Accepting Diverse Work Styles and Lifestyle: From the "White Paper on Gender Equality 2016", 2016 [online]. Cabinet Office, Government of Japan, 12 s. [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: http://www.gender.go.jp/english_contents/about_danjo/whitepaper/pdf/ewp2016.pdf

TSURUMI, E. Patricia, 1990. *Factory Girls: Women in the Thread Mills of Meiji Japan*. Princeton, N.J.: Princeton University Press, 232 s. ISBN 06-910-3138-X.

YAMAGUCHI, Kazuo, 2014. Japan Should Introduce Legislation to Prohibit Indirect Gender Discrimination at the Workplace as a Step Toward the Greater Utilization of Women. *RIETI* [online]. [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: http://www.rieti.go.jp/en/rieti_report/172.html

WATANABE, Teresa, 1994. Japan targeting discrimination against women in the workplace. *Austin American-Statesman* [online]. [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: <http://search.proquest.com/docview/256380122/270BF1856CF5454FPQ/2?accountid=35514>

What is „Matahara“?. *Matahara Net* [online]. [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: <http://www.mataharanet.org/en/what-is-matahara/>

Women's Potential Labour Force Participation Rate by Age Group, 2015. *Women and Men in Japan 2015* [online]. Tokyo: Gender Equality Bureau, Cabinet Office, Government of Japan, s. 8-12 [cit. 2016-07-29]. Dostupné z: http://www.gender.go.jp/english_contents/pr_act/pub/pamphlet/women-and-men15/pdf/1-3.pdf

8. Seznam tabulek a grafů

Tabulky

Tabulka 1:	Cíle čtvrtého Základního plánu pro zrovnoprávnění mužů a žen v pracovních vztazích.....s. 37
------------	--

Grafy

Graf 1:	Zaměstnanost mužů a žen podle věkových skupin (2013).....s. 18
Graf 2:	Poměr mužů a žen ve standardním a nestandardním zaměstnání (2016).....s. 20
Graf 3:	Poměr mužů a žen v kategorii nestandardního zaměstnání podle typu zaměstnanecké smlouvy (2016).....s. 21
Graf 4:	Poskytování zaměstnaneckých výhod zaměstnancům (2014).....s. 22
Graf 5:	Procentuální zastoupení mužů a žen pracujících jako standardní zaměstnanec (2013).....s. 23
Graf 6:	Poměr mužů a žen přijatých do skupiny <i>sógóšoku</i> (2009-2014).....s. 24
Graf 7:	Podíl žen zaměstnaných ve skupině <i>sógóšoku</i> a <i>ippanšoku</i> (2010).....s. 25
Graf 8:	Zastoupení žen na řídicích pozicích (1989-2014).....s. 26
Graf 9:	Pracovní pozice zaměstnanců skupiny <i>sógóšoku</i> po 10 letech od nástupu do firmy (2010).....s. 27
Graf 10:	Průměrná měsíční mzda žen a mužů podle věkové skupiny (2015).....s. 29
Graf 11:	Průměrné měsíční mzdy mužů a žen podle dosaženého stupně vzdělání v jednotlivých věkových kategoriích (2015).....s. 30
Graf 12:	Zkušenosti žen se <i>sekušuaru harasumento</i> podle typu zaměstnanecké smlouvy a velikosti firmy (2015).....s. 33
Graf 13:	Zkušenosti žen s <i>matánití harasumento</i> podle typu zaměstnanecké smlouvy a velikosti firmy (2015).....s. 35